

Minna Mantere & Suvi Mykrä

FYSIO- JA TOIMINTATERAPEUTTIEN PEREHTYMISEN
KEHITTÄMINEN SATAKUNNAN KESKUSSAIRAALASSA JA
SATALINNAN SAIRAALASSA

Kuntoutuksen koulutusohjelma

Ylempi AMK

2011

FYSIO- JA TOIMINTATERAPEUTTIIEN PEREHTYMISEN KEHITTÄMINEN SATAKUNNAN KESKUSSAIRAALASSA JA SATALINNAN SAIRAALASSA

Mantere, Minna & Mykrä, Suvi
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Kuntoutuksen ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Huhtikuu 2011
Ohjaaja: Taavela, Raija
Sivumäärä: 86
Liitteitä: 10

Asiasanat: oppiva organisaatio, toimintatutkimus, perehtyminen

Opinnäytetyömme tavoitteena oli fysio- ja toimintaterapeuttien perehtymisen kehittäminen Satakunnan keskussairaalan ja Satalinnan sairaalan fysiatrian ja kuntoutuksen yksiköissä. Opinnäytetyömme osatavoitteena oli kartoittaa perehtymisen tämänhetkinen tila ja kartoituksen pohjalta kehittää perehtymistä yhteistyössä fysio- ja toimintaterapeuttien sekä osastonhoitajien kanssa. Opinnäytetyössämme pohdimme myös mahdollisuutta vaikuttaa organisaation ihmiskäsitykseen oppivana ihmisenä ja työntekijänä. Toteutimme opinnäytetyömme 2009 -2011 välisenä aikana.

Opinnäytetyön tuloksena valmistui uusi perehtymismalli fysiatrian yksiköihin Satakunnan keskussairaalaan ja Satalinnan sairaalaan. Perehtymismallin suunnittelussa käytimme hyväksi kirjallisuutta, tekemiämme kyselyjä ja haastatteluja sekä benchmarking-käyntejä. Perehtymismalli sisältää perehtymissuunnitelman ja uuden työntekijän perehtymisen konstruktivismin mukaisesti. Perehtymissuunnitelma löytyy sähköisenä yksiköiden omista tietokannoista ja se sisältää kaikki perehtymisen eri osa-alueet. Jokaisen tiimin perehdyttäjälle ja esimiehelle on oma tarkistuslista perehdytettävistä asioista, jotka laitoimme tärkeysjärjestykseen työntekijöiden vastausten mukaan.

Kokeilimme perehtymissuunnitelmaa uudella työntekijällä ja teimme ryhmähaastattelun käytännön kokeilun jälkeen esimiehelle, perehdyttäjälle ja uudelle työntekijälle. Haastattelun tulosten mukaan perehtymismalliin oltiin tyytyväisiä eikä kehittämisehdotuksia tullut esille. Jatkossa toivomme työntekijöiden kehittävän mallia käytännön kokeilujen pohjalta.

Työssä tapahtuu jatkuvasti muutoksia ja työkäytännöt uudistuvat. Tämän takia perehtymismallin haasteena tulevaisuudessa on sen sisältämien tietojen päivittäminen. Perehtymismalli on sähköisessä muodossa ja se sisältää suoria linkkejä Satakunnan sairaanhoitopiiriin Internet-sivuille sekä intranettiin. Perehtymissuunnitelman päivittämiseen ehdotamme eri henkilöitä riippuen päivitettävästä osiosta.

DEVELOPING THE INITIATION OF A PHYSICAL AND OCCUPATIONAL THERAPIST AT THE DISTRICT HOSPITAL OF SATAKUNTA AND AT THE HOSPITAL OF SATALINNA

Mantere, Minna & Mykrä, Suvi
Satakunta University of Applied Sciences
Master's Degree in Rehabilitation
April 2011
Supervisor: Taavela, Raija
Pages: 86
Appendices: 10

Keywords: learning organisation, action research, initiation

The purpose of our thesis was to improve initiation of a physical and occupational therapist at the district hospital of Satakunta and at the hospital of Satalinna. Part of our thesis was to study how initiation is currently organized and according to the results develop initiation with physical therapists, occupational therapists and head nurses. In our thesis we also considered how to contribute to the organisations' idea of man as a learning human being and employee. Our study was carried out between 2009 and 2011.

As a result of our thesis we made a model of initiation to the units of physiatrics at the district hospital of Satakunta and at the hospital of Satalinna. We used literature, questionnaires, interviews and benchmarking-visits, when planning the model of initiation. The model of initiation includes a familiarisation plan and initiation according to constructivism of a new employee. The familiarisation plan is in electronic form at units' own database and it includes all sectors of initiation. Each professional team and head nurse has their own check list of subjects which needs to be initiated, and those subjects we have arranged in order of importance according to the employees answers.

We tried out the model of initiation to a new employee in practise. After the experiment we kept a group interview to head nurse, initiator and new employee. According to the results of group interview, they were pleased with the model of initiation, and they did not give any suggestions for developing it. In the future we hope that employees develop the model of initiation based on practise experiments.

Constant changes happen at work and methods of working are renewing. Due to these reasons the challenge concerning the model of initiation is to update it in the future. The model of initiation is in electronic form and it includes direct links to the websites of the hospital district of Satakunta. We recommend that different persons update the familiarisation plan depending on the subject which needs to be updated.

SISÄLLYS

1. PEREHTYMISEEN LIITTYVÄN OPINNÄYTETYÖN KEHITTÄMISEN LÄHTÖKOHDAT JA TAUSTAT.....	6
1.1 Aiheen ajankohtaisuus ja tehtäväksianto	6
1.2 Opinnäytetyön viitekehys, aikataulu ja rahoitus.....	8
1.3 Opinnäytetyön tekijöiden oma mielenkiinto ja osaaminen	8
2. TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	9
2.1 Konstruktivistinen ihmiskäsitys	9
2.2 Oppiva organisaatio	9
2.3 Mentorointi ja tutorointi käsitteet perehtymisessä.....	11
2.4 Motivaatio	12
2.5 Uuteen työhön perehtyminen	13
2.5.1 Perehtymistä ohjaava lainsäädäntö.....	14
2.5.2 Esimiehen tehtävät perehtymisessä	15
2.5.3 Perehtymissuunnitelma ja Internet-sivut osana perehtymistä.....	16
2.6 Yhteenvetoja perehtymiseen liittyvistä tutkimus- ja kehittämistöistä...	17
3. SATAKUNNAN SAIRAANHOITOPIIRIN KUNTAYHTYMÄ JA HOITOHENKILÖKUNNAN PEREHDYTYKSEN KEHITTÄMINEN SATAKUNNAN SAIRAANHOITOPIIRISSÄ	21
4. TOIMINTATUTKIMUS KEHITTÄMISMENETELMÄNÄ.....	24
5. OPINNÄYTETYÖN AINEISTON KERUU	26
5.2 Perehtymisen nykytilan kartoitus työntekijöiltä ja esimiehiltä sekä strukturoitu haastattelu työntekijöiltä perehtymisen osa-alueiden tärkeydestä.....	28

5.3 Palavereiden muistiinpanot ja perehtymismallin rakentaminen	29
6. KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET	32
6.1 Työntekijöiden alkukyselyn tulokset	32
6.2 Esimiehille tehdyn alkukyselyn tulokset.....	42
6.3 Työntekijöiden perehtymisen parantamisen kyselyn tulokset	43
6.4 Ryhmähaastattelun tulokset perehtymissuunnitelman pilotoinnista....	51
7. DOKUMENTOINTI- JA TIEDOTUSSUUNNITELMA SEKÄ POHDINTA JA JATKOEHDOTUKSET	54
7.1 Eettinen pohdinta	54
7.2 Opinnäytetyöhön liittyneet ongelmat	55
7.3 Tulevaisuuden haasteet / jatkotutkimukset.....	59
LÄHTEET	61
LIITTEET	

1. PEREHTYMISEEN LIITTYVÄN OPINNÄYTETYÖN KEHITTÄMISEN LÄHTÖKOHDAT JA TAUSTAT

Perehdyttäminen on investointi, jolla lisätään henkilöstön osaamista, parannetaan laatua, tuetaan töissä jaksamista ja vähennetään työtapaturmia ja poissaoloja (Työturvallisuuskeskus, 2, 2009). Satakunnan sairaanhoitopiirin kuntayhtymän säädöskokoelmaan on kirjattu, että perehdyttämisellä saadaan aikaan säästöä, koska työntekijä saavuttaa toimintavalmiutensa nopeammin, lisäksi työpaikoilla vältetään tietämättömyydestä johtuvista erehdyksistä. Työntekijöiden riittävät tiedolliset ja taidolliset valmiudet ovat työtehtävien hoitamisen edellytys. (Satakunnan sairaanhoitopiirin kuntayhtymän säädöskokoelma, 2.2 Yleisohje perehdyttämisestä Satakunnan sairaanhoitopiirissä, 1997.) Perehtymisen avulla Satakunnan sairaanhoitopiirissä toteutetaan paremmin sairaanhoitopiirin arvoja asiakkaan kunnioittamisesta, osaavasta ja vaikuttavasta hoidosta sekä hyvästä palvelusta (Satakunnan sairaanhoitopiirin kuntayhtymän säädöskokoelma, 1.15 Yhteistoimintasopimus. 2002).

1.1 Aiheen ajankohtaisuus ja tehtäväksianto

Satakunnan sairaanhoitopiirin säädöskokoelman yleisohje perehdyttämisestä on vuodelta 1997. Satakunnan sairaanhoitopiirissä käynnistyi syksyllä 2008 perehdytysprojekti, jonka osatavoitteena oli hoitohenkilökunnan perehdytyksen kehittäminen ja yhtenäistäminen siltä osin kuin perehdytys sisältää tietoa sairaanhoitopiiristä terveystalvöjärjestelmän osana, organisaationa ja työnantajana. (Satakunnan sairaanhoitopiiri: Projektisuunnitelman tavoitteista 15.9.2009.) Projektityön tuloksena valmistuivat osastonhoitajien käsikirja ja perehdytysohjeita Satakunnan sairaanhoitopiirin hoitohenkilökunnalle. Perehdytysohjelma sisältää kaikille yleiset ja yhteiset perehdytettävät asiakokonnaisuudet. Projektissa ei puututtu itse perehdyttämisprosessiin, perehdytyk-

sen yksikkökohtaisiin vastuukysymyksiin eikä eri yksiköiden yksittäisten toimintatapojen perehdytykseen. Isossa työpaikassa työntekijöiden vaihtuvuus on suurta. Työntekijöiden vaihtuvuuden takia olisi hyvä olla perehymissuunnitelma ohjaamassa uuden työntekijän perehtymistä. Satakunnan keskussairaalan ja Satalinnan fysiatrian ja kuntoutuksen yksiköistä on tällä hetkellä 12 henkilöä äitiyslomalla tai hoitovapaalla.

Opinnäytetyömme tavoitteena oli fysio- ja toimintaterapeuttien perehtymisen kehittäminen Satakunnan sairaanhoitopiirin kuntayhtymässä Satakunnan keskussairaalan ja Satalinnan sairaalan fysiatrian ja kuntoutuksen yksiköissä. Opinnäytetyömme osatavoitteena oli kartoittaa perehtymisen tämänhetkinen tila ja kartoituksen pohjalta kehittää yhteistyössä kentällä työskentelevien fysio- ja toimintaterapeuttien sekä osastonhoitajien kanssa uusi perehtymismalli. Tällä tavalla työntekijöiden ja osastonhoitajien sitouttaminen kehitystehväänsä lähti heti alkuvaiheista. Opinnäytetyömme tavoitteena oli myös kokeilla uutta perehtymismallia käytännössä ja kehittää yksikkökohtaista perehtymistä huomioiden sairaanhoitopiirissä jo valmiina oleva perehtymismateriaali. Käytännön kokeilun jälkeen arvioimme uuden perehtymismallin toimivuutta ryhmähaastattelun avulla. Pohdimme myös mahdollisuutta vaikuttaa organisaation ihmiskäsitykseen oppivana ihmisenä ja työntekijänä. Siksi liitimme opinnäytetyöhön teoriaa konstruktivistisesta oppimis- ja ihmiskäsityksestä ja oppivasta organisaatiosta. Oman käsityksemme ja kokemuksemme mukaan näitä käsitteitä tulisi viedä käytännön tasolle työelämässä.

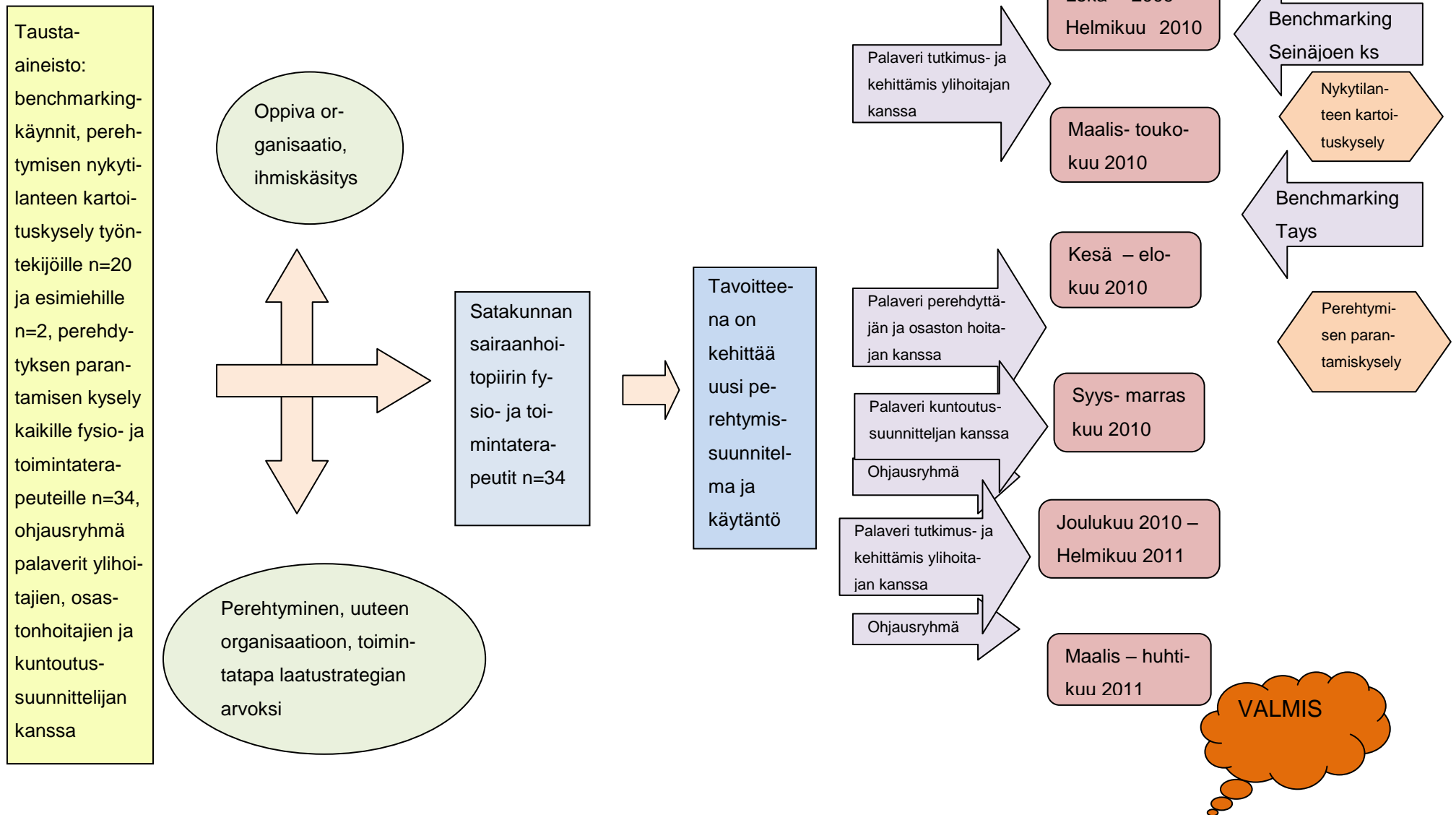
Opinnäytetyön avulla haimme vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Miten tällä hetkellä työssä olevat työntekijät ovat kokeneet perehtymisen?
2. Mitä työntekijät pitävät työhön perehtymisessä tärkeänä?
3. Mitä uuden työntekijän työhön perehtyminen sisältää?

1.2 Opinnäytetyön viitekehys, aikataulu ja rahoitus

Syksyllä 2009 valitsimme aiheen ja tutustuimme alustavasti kirjallisuuteen. Haimme tutkimuslupaa Satakunnan sairaanhoitopiirin fysiatrian ja kuntoutuksen ylihoitajalta sekä Satakunnan ammattikorkeakoululta, katso ystävällisesti liite 1. Talvella 2010 teimme benchmarking-käynnit Seinäjoelle ja Tampereelle sekä lähetimme alkukartoituskyselyt työntekijöille ja esimiehille. Kesällä 2010 lähetimme perehtymisen parantamiseen liittyvän kyselyn työntekijöille ja syksyllä 2010 suunnittelimme perehtymisen mallin ja kokeilimme sitä käytännössä. Loppusyksystä 2010 haastattelimme esimiestä, uutta työntekijää ja hänen perehdyttäjäänsä kehittämämme perehtymismallin käytöstä. Keväällä 2011 saimme opinnäytetyön valmiiksi ja esittelimme sen työpaikoillamme, katso kuvio 1.

Satakunnan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä tuki tätä opinnäytetyötä sairaanhoitopiirin sisäiseen tutkimus- ja kehittämistoimintaan varatusta määrärahas-
ta, josta kummallekin opinnäytetyön tekijälle maksettiin kahden viikon palkal-
linen tutkimusvapaa. Lisäksi Satakunnan sairaanhoitopiiri kustansi bench-
marking-käynnit ja opinnäytetyön tekijät ovat voineet käyttää tieteellisen kir-
jaston asiantuntemusta tiedonhaussa apuna.



Kuvio1. Kehittämistehtävän viitekehys, tausta-aineisto, avainsa-

1.3 Opinnäytetyön tekijöiden oma mielenkiinto ja osaaminen

Opinnäytetyön tekijöistä Minna Mantere valmistui 2002 fysioterapeutiksi kansainväliseltä koulutuslinjalta ja on valmistumisesta lähtien ollut työssä fysioterapeuttina keskussairaalassa, aluesairaalassa, terveyskeskuksessa ja kolmannella sektorilla. Tällä hetkellä hän on hoitovapaalla Satakunnan keskussairaalan fysiatrian yksiköstä, jossa hänellä on vakituinen toimi sisäisenä sijaisena. Erilaisia työtehtäviä on ollut monia ja hänet on perehdytetty useita kertoja ja hän on myös itse toiminut perehdyttäjänä.

Suvi Mykrä on valmistunut fysioterapeutiksi vuonna 2003 Satakunnan ammattikorkeakoulusta ja on tähän mennessä työskennellyt noin kymmenessä eri työpaikassa. Sosiaali- ja terveysalan työkokemusta hänelle on kertynyt julkisella sektorilla Satakunnan keskussairaalassa, Satalinnan sairaalassa ja Porin kaupungin sekä Harjavallan kaupungin terveyskeskuksissa ja kolmannella sektorilla RAY:n rahoittamassa projektityössä. Tämän hetkinen työnantaja on Satakunnan sairaanhoitopiiri. Työkokemusta hänellä on lähes kaikilta sairaalan eri osastoilta, joten kokemuksia työhön perehtymisestä ja perehdyttämisestä on kertynyt runsaasti. Tällä hetkellä Suvi on työstään äitiysvapaalla.

2. TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

2.1 Konstruktivistinen ihmiskäsitys

Konstruktivismin perusidea on, että tieto ei siirry vaan oppija konstruoi sen itse: hän valikoi ja tulkitsee informaatiota, jäsentää sitä aiemman tietonsa pohjalta ja siihen nivoutuvana ja rakentaa kokemustensa välityksellä kuvaa maailmasta ja itsestään maailman osana. Mieleen jäävät seikat eivät aina välttämättä vastaa tekstiä vaan tulkitsemme tekstiä ennakkotietojemme ja ajatustemme pohjalta. Tämä konstruointi- eli oppimisprosessi on sidoksissa siihen tilanteeseen ja kulttuuriin, jossa se tapahtuu ja prosessi ankkuroituu sosiaalisiin vuorovaikutussuhteisiin ja niiden välityksellä syntyneisiin merkitysrakenteisiin. (Rauste- Von Wright, Von Wright & Soini, 2004, 20, 90; Pohjalainen, 2006, 37-39.)

Opinnäytetyössämme konstruktivismin mukaisesti ajatteleamme, että perehtyjä on oppinut työntekijä, joka osaa itse hakea tarvitsemaansa tietoa ja omaaloitteisesti valitsee itselleen tärkeät ja tarpeelliset perehtymisen osa-alueet. Ajatuksenamme on myös, että uudet työntekijät oppivat jokainen omista lähtökohdistaan eivätkä hyödy samankaltaisesta, kaavamaisesta perehdytyksestä.

2.2 Oppiva organisaatio

Yksilö oppii hankkiessaan tietoja ja taitoja kognitiivisen ihmiskäsityksen mukaan. Kun yksilöt jakavat tietoja ja niitä tulkitaan yhdessä, kyse on organisaation oppimisesta. Organisaation oppimissysteemi vaikuttaa siihen, miten yksi-

löt siirtävät oppimistaan ja oppiminen on perustana ammatilliselle identiteetille. (Lähteenmäki, 2005, 23; Stinson, Pearson & Lucas, 2006, 31.) Oppivan organisaation perusidea on monipuolisuuden kehittäminen ja osaamisten yhdistely. Oppivassa työyhteisössä otetaan kaikki mukaan toimintaan ja luodaan kannustava ilmapiiri. Oppiva työyhteisö kykenee muokkaamaan käyttäytymistään uuden tiedon ja uusien käsitysten mukaan. (Ahonen & Pohjanheimo, 2008, 8; Garvin, Edmondson & Gino, 2008, 109-111; Lähteenmäki, 2005, 23; Moilanen, 1999.)

Konstruktivistisen opetusmetodin perusteella oppivassa organisaatiossa työhön perehtymisessä käytetään kysymyksiä aktivoimaan uutta työntekijää sekä testiä ja kokeita ennen työn aloitusta, tai perehtymisprosessin aikana, tai sen jälkeen. Perehtymisen apukeinona voi olla prosessikävelyitä: käydään pukuhuoneella, keskustellaan avainasioista ja työajoista, kävellään ruokalaan, jutellaan ruokalipuista. Lisäksi käyttökelpoisia metodeja ovat lukutehtävät, soveltavat tehtävät ja harjoittelu esim. työtilanteista ja kirjaamisesta, sekä perehtymispäiväkirja, jota täyttämällä työntekijä pohtii omaa osaamistaan ja havaitsee hyvät asiat ja mahdollisesti kehitettävät asiat. (Kupias & Peltola, 2009, 152-165.)

Opinnäytetyössämme ajattelempa oppivan organisaation mukaisesti, että uuden työntekijän perehtymisessä myös perehtyjä voi tuoda työyhteisöön uutta perustuen omaan aiempaan työkokemukseen tai näyttöön perustuvaan tietoon. Muutokset tulee nähdä mahdollisuuksina parempiin ja toimivampiin työskentelymalleihin.

2.3 Mentorointi ja tutorointi käsitteet perehtymisessä

Nikki, Koivunen & Suominen, 2010 mukaan mentoroinnin avulla on mahdollista tehdä laadullisempaa ja turvallisempaa hoitotyötä tukemalla oikealla tavalla hoitotyöntekijän kehitystä ja pätevoitymistä. Heidän mukaansa mentorointi tarkoittaa, että kokeneempi työntekijä on mentori ja vähemmän kokenut on aktori. Lisäksi he ajattelevat, että mentoroinnin tulisi olla vapaaehtoista ja tuloksellisinta se on vapaavalinnaisesti syntyneessä mentorointisuhteessa. Mentoreita voi olla useampi kuin yksi. Näin varmistetaan, että mahdollisimman paljon kokeneemman työntekijän tiedosta siirtyy vähemmän kokeneelle (Kupias & Peltola, 2009, 150). Mentori opettaa, valmentaa, neuvoa, on roolimallina ja auttaa aktoria löytämään merkitykselliset yhteydet. Mentorin tulisi yrittää poistaa mahdolliset yhdessä toimimisen esteet ja antaa henkistä tukea. (Grossman, 2007, 6.)

Tutorin ammatilliseen osaamiseen liittyy riittävä asiantuntijuus. Tutorin rooli ei ole yksiselitteinen tai helposti määriteltävissä, sillä oppimisen ohjaaminen sisältää useita rinnakkaisia rooleja. Ohjaajana tutorin tulisi olla samanaikaisesti itsekkin oppijana, vaikka tutorilla on oltava oppijaansa verrattuna jonkinasteinen auktoriteettiasema esimerkiksi oppimisen lopputulosten arvioitsijana. Tutorin toimintaan liittyy sekä perinteisiä opettajan tehtäviä että auttajan ja vanhemman rooli. (Poikela, 2003, 33-35.)

Opinnäytetyössämme halusimme käyttää nykyaikaisemman käytännön mukaista termiä perehdyttäjistä. Kupias & Peltola 2009 ja Surakka, Kiikkala, Lahti, Laitinen & Rantala, 2008 käyttävät termiä perehdyttäjää, viitaten työn perehdyttäjään. Uutta termiä, enemmän nykyajan käytäntöön viittaavaa, perehdyttäjistä emme kirjallisuudesta löytäneet. Meille opinnäytetyöntekijöille perehdyttäjä-termistä tulee kuitenkin mielikuva behavioristisen oppimiskä-

sityksen mukaisesta perehdytyksestä, jolloin perehdyttävä kertoo ja perehdyttävä toistaa kuulemansa perusteella.

Pohdimme myös mentori- ja tutori-termiä perehdyttäjän sijaan, mutta mentori kuvataan kirjallisuudessa kuitenkin hieman toisin kuin varsinaisena perehdyttäjänä. Mentorilla tarkoitetaan henkilöä, joka on ennemminkin ammatillisen kehittymisen tukihenkilö. Tutori on behavioristisen oppimiskäsityksen mukaan opettaja, jolloin tieto kulkee vanhemmalta työntekijältä uudelle työntekijälle ilman arviointia siitä, mitä uusi työntekijä jo osaa tai mitä tietoja hän haluaa oppia. Mielestämme mentori tai tutori ei kumpikaan myöskään sopinut korvaamaan perehdyttävä-termiä.

2.4 Motivaatio

Ihmisen toiminnan säätelyssä motivaatiolla on suuri osuus. Nykytutkimuksen mukaan motivaatio kuvastuu toiminnan tavoitteissa. Tavoite säätelee sitä, mitä ihminen pyrkii tekemään. Käytännössä motivaatio ilmenee useimmiten siinä, mihin valikoiva tarkkaavaisuus kohdistuu. Oppilaan mieleen jää se, mihin hänen tarkkaavaisuutensa kohdistuu ja mikä on hänen odotustensa ja tai pelkojensa mukaista tai hänen tavoitteidensa suuntaista. (Rauste- Von Wright, Von Wright & Soini, 2004, 56-59.) Ihmisiä motivoivat eri asiat. Kannustimena toisilla on hyvä palkka, toisilla työn haasteellisuus ja joillakin uralla eteneminen. Työpaikan pysyvyys on koettu tärkeäksi motivoijaksi tutkimuksissa. (Surakka, 2009, 64-66.) Motivoimalla hoitotyöntekijää tekemään hyvää työtä hän voimaantuu ja voimaantuminen motivoi työntekijää ja hänen itsetunto nousee ja hänellä on varmuutta saavuttaa päämääränsä (Grossman, 2007, 6).

Henkilökohtaisen motivaation lisäksi oppimiseen vaikuttaa työyhteisön yleinen motivaatioilmasto. Motivaatioilmastolla tarkoitetaan psykologista vuorovaikutus- ja tunneilmapiiriä, joka ohjaa ihmisen toimintaa ja sen tavoitteita. Motivaatioilmastoon vaikuttavat monet eri tekijät, kuten vuorovaikutussuhteet esimiesten ja alaisten välillä, työntekijöiden vuorovaikutus toistensa kanssa sekä toiminnan organisointi ja johtaminen. Jokainen ihminen kokee motivaatioilmaston eri tavalla oman henkilöhistoriansa ja persoonallisuutensa kautta. Vaikka työnantaja panostaisi motivaatioilmaston edistämiseen, työntekijöissä on aina sellaisia, jotka kokevat motivaatioilmaston osin eri tavalla kuin toiset. (Liukkonen, Jaakkola, Kataja, 2006, 98-104.)

Motivaation ylläpitäminen on sekä yksilön että koko työyhteisön kannalta tärkeää. Opinnäytetyöntekijöiden suunnitteleman uuden perehtymissuunnitelman toivotaan lisäävän työntekijöiden motivaatiota perehtymisen, muiden uusien toimintamallien ja koko työyhteisön kehittämiseksi jatkossakin.

2.5 Uuteen työhön perehtyminen

Hyvä perehdyttäminen sisältää erilaiset käytännön toimet, jotka auttavat työn aloittamisessa. Hyvään perehdyttämiseen kuuluvat opastus työtehtäviin, työympäristöön ja koko organisaatioon ja sen strategioihin ja arvoihin. Hyvässä perehdyttämisessä huomioidaan uuden työntekijän osaaminen ja sitä yrittää hyödyntää perehdyttämisprosessin aikana. (Kupias & Peltola, 2009, 19.) Hyvä perehdyttäminen tukee uuden työntekijän verkottumista yhteistyötahojen kanssa ja lisää työhyvinvointia sekä työhön sitoutumista (Lahden ammattikorkeakoulun julkaisusarja, 2007).

Perusperehdyttäminen vaatii noin 2-3kk, ja tietojen ja taitojen syventäminen vie jopa kaksi vuotta (Surakka, Kiikkala, Lahti, Laitinen & Rantala, 2008, 83). Perehtyjällä itsellään on vastuu perehdyttämisen onnistumisesta. Uudelta työntekijältä voidaan odottaa esimerkiksi kykyä ottaa itsenäisesti asioista selvää. (Rainio, 2010, 12; Lahden ammattikorkeakoulun julkaisusarja, 2007, 13.) Uuden työntekijän asenteilla ja ammatillisilla taidoilla on merkitsevä vaikutus siihen, millaista palvelua ja hoitoa asiakas saa (Surakka, Kiikkala, Lahti, Laitinen & Rantala, 2008, 82).

Fysioterapeutin ja toimintaterapeutin peruskoulutuksen myötä työntekijä on oppinut perustaidot ja uutta työtä aloittaessa kyseessä on perehtyminen uuteen toimintaympäristöön oman ammattitaidon pohjalta. Koska työpaikkamme organisaatio on iso, uudella työntekijällä on paljon opittavaa työnkuvan lisäksi. Lisäksi uudella työntekijällä saattaa olla jo työkokemusta ja sen mukanaan tuomaa tietotaitoa. Perehtymistä suunniteltaessa uuden työntekijän osaaminen on huomioitava ja hyödynnettävä sitä.

2.5.1 Perehtymistä ohjaava lainsäädäntö

Organisaatioon sitoutumista ja työhön perehtymistä erityisesti käsittelevät lait ovat työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja laki yhteistoiminnasta. Työlainsäädäntöä voidaan pitää niin sanottuna pakottavana oikeutena. Päämääränä työlainsäädännössä ovat työntekijän suojeleminen ja sopeuttaminen. Lainsäädännössä periaatteena on, että säännöt tunnetaan ja niitä noudatetaan. (Kupias & Peltola, 2009, 20-21.)

Työsopimuslaissa mainitaan, että työnantajan on huolehdittava työntekijän suoriutumisesta työstään myös silloin kun muutetaan tai kehitetään yrityksen toimintaa, työtehtävää tai työmenetelmää. Lisäksi työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia työuralla etenemiseksi, jos työntekijä niin toivoo. (Työsopimuslaki 55/2001.) Työturvallisuuslaissa todetaan, että työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työnantajan tulee huolehtia (Työturvallisuuslaki 738/2002). Laki yhteistoiminnasta yrityksessä todetaan, että uudelle työntekijälle on annettava tarpeelliset tiedot työpaikkaan ja yritykseen perehtymiseksi (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007).

Lainsäädännön mukaan työpaikalla on järjestettävä asianmukainen perehtyminen, jotta vältetään tietämättömyydestä aiheutuvilta vahingoilta. Opinnäyetyömme tarkoituksena on määrittää perehdytysprosessin vastuut ja saada perehtymisprosessi näkyväksi dokumentoinnin avulla. Perehtymisen ollessa dokumentoitua voidaan tarvittaessa tarkistaa, onko tietyt asiat perehdytetty työntekijälle.

2.5.2 Esimiehen tehtävät perehtymisessä

Esimiehen tulee luoda edellytykset uuden työntekijän perehdyttämiselle ja perehtymiselle. Esimiehen olisi hyvä varmistaa uuden työntekijän tarkoituksenmukainen perehdyttäminen työyhteisössä, olla läsnä ensimmäisinä työpäivinä, pitää huoli, että työntekijä ymmärtää perustehtävän, seurata ja antaa palautetta, huolehtia muun työyhteisön osallistumisesta sekä huolehtia työntekijän turvallisuudesta ja työhyvinvoinnista. Esimiehen tärkein yhteistyökumppani on nimetty perehdyttäjä. (Surakka, 2009, 63-64.)

Satakunnan sairaanhoitopiirin kuntayhtymän säädöskokoelmaan on kirjattu perehdyttämisvastuu, joka sen mukaan kuuluu työyksikön esimiehelle. Yksikön esimies voi kuitenkin delegoida tehtävän jollekin toiselle tehtävään koulutetulle henkilölle. Kukin tulosyksikkö huolehtii perehdyttämisen suunnittelusta, toteutuksesta ja seurannasta. Järjestelmällisen perehdytysmateriaalin käyttöönotto ja perehdyttämisen seuranta lisäävät uuden työntekijän itenäistä ja aktiivista suhtautumista työhön, mikä on koko työyhteisön etu. (Satakunnan sairaanhoitopiirin säädöskokoelma, 2.2 Yleisohje perehdyttämisestä Satakunnan sairaanhoitopiirissä, 1997.)

2.5.3 Perehtymissuunnitelma ja Internet-sivut osana perehtymistä

Perehtymissuunnitelma pitäisi laatia jokaiselle uudelle työntekijälle kirjallisena ja mielellään yksilöllisesti. Uuden työntekijän osaamista arvioidaan koulutuspaikan ja harjoittelupaikkojen sekä mahdollisen aiemman työkokemuksen perusteella. (Surakka, 2009, 73.) Työturvallisuuskeskuksen 2009 oppaan mukaan hyvä perehdyttäminen edellyttää suunnitelmallisuutta, dokumentointia, jatkuvuutta ja huolellista valmistautumista. Perehdyttämistä tulee seurata ja arvioida esimerkiksi ensimmäisen kehityskeskustelun yhteydessä. Uudelta työntekijältä on myös tarpeen kerätä palautetta perehdyttämisen onnistumisesta, jotta perehdyttämistä voidaan edelleen kehittää. (Rainio, 2010, 8-18).

Hyvä apuväline osana työhön perehdyttämistä on verkkopohjainen valmentautumisympäristö. Perehdyttämismateriaalin ollessa verkkopohjainen uusi työntekijä voi hankkia tietoja lähes missä ja milloin vaan. Uusin tieto on saatavilla nopeasti, kun osaa käyttää tiedonhakua. Tietokonepohjainen perehdyttäminen edellyttää tietotekniikan koulutusta perehtyjälle ja perehdyttäjälle, jos

heidän tietotekniikan taidot eivät riitä. (Peltokoski & Perttunen, 2006, 132-133.)

Opinnäytetyönä kehittämämme hyvin suunniteltu ja strukturoitu perehtymissuunnitelma toimii tarkistus- ja muistilistana perehtymisen eri osa-alueista sekä perehtyjälle, perehdyttäjälle että esimiehelle. Esimiehen on mahdollista seurata sähköisestä perehtymissuunnitelmasta, missä vaiheessa perehtymistä uusi työntekijä on. Kehittämämme perehtymissuunnitelma sisältää linkitykset Satakunnan sairaanhoitopiirin Internet- ja intranetsivuille sekä fysiatriin ja kuntoutukseen sähköisiin kansioihin, jolloin perehtyjä voi oma-aloitteisesti, oman mielenkiintonsa ja tarpeidensa mukaisesti tutustua itse valitsemallaan ajankohdalla materiaaleihin. Fysioterapeutin ja toimintaterapeutin työhön verkkopohjainen perehtymismateriaali ei yksin riitä, vaan lisäksi tarvitaan aina henkilökohtaista opastusta ja ohjausta.

2.6 Yhteenvetoja perehtymiseen liittyvistä tutkimus- ja kehittämistöistä

Nikki, Koivunen ja Suominen 2010, kirjoittivat uuden työntekijän mentoroinnista empiirisen kirjallisuuskatsauksen perusteella. Mentorointi on inhimillisiin voimavaroihin, työntekijöihin ja heidän hyvinvointiinsa sijoittamista. Mentorointi sopii myös monenlaisiin organisaatioihin ja sitä voidaan soveltaa moniin eri ammattiryhmiin. Nikki, Koivunen ja Suominen toteavat, että hoitotyön johtajilla on suuri vaikutus hoitotyöntekijöiden asenteisiin. Empiirisen kirjallisuuskatsauksen perusteella uuden työntekijän mentorointiohjelma toimii apuna ammatillisessa kehittämisessä, perehdytyksessä ja psykososiaalisena tukena.

Hyvärinen, Kangas, Lystilä, Pikkarainen ja Sukanen 2008, kirjoittivat Tampereen yliopistollisen sairaalan perehtymisen parantamisen kehittämishankkeesta naisten ja lasten toimialueella. Kehittämistyössä kuvataan perehtymisprosessi ja prosessin eri vaiheista ja esimiehen tehtävistä on ohjeistus, lisäksi esimiehiä ja perehdyttäjiä koulutetaan toimimaan prosessia noudattaen. Kehittämistyössä tehtiin sähköisiä perehtymissivuja, henkilökohtainen perehtymissuunnitelmalomake ja perehtymisen arviointilomake sekä järjestettiin koulutusta mentoroinnista.

Ruoranen, 2007 kirjoitti kehittämishankkeesta, minkä seurauksena saatiin suositus Pirkanmaan sairaanhoitopiiriin perehdytysohjelmasta. Lopputuloksena saatiin yhtenäinen ja järjestelmällinen perehdytyksen sisältö ja materiaali sekä kuvattiin perehdytyksen vastuut ja yleiset periaatteet. Perehdytysohjelmassa on kuvattu perehdytyksen eri vaiheet ja niiden periaatteet. Perehdytysohjelma on laadittu esimiehille johtamistyön apuvälineeksi ja työntekijöille tietolähteeksi perehdytyksen tavoitteista, periaatteista ja eri vaiheista sisältöineen. Yksilöllinen perehdytysohjelma suunnitellaan ja toteutetaan näiden suositusten pohjalta uuden työntekijän aiempien tehtävien, työkokemuksen ja täydennyskoulutuksen pohjalta.

Miettinen, Peltokoski ja Åstedt-Kurki 2006, pohtivat osastonhoitajan roolia perehdyttämisessä. Osastonhoitajien vastausten perusteella he totesivat seuraavaa: osastonhoitajan on kannettava vastuu perehdyttämisestä, luoda perehdyttämisen toteutumiselle mahdollisuuksia, vahvistettava sitoutumista ja edistettävä työnantajakuva. Lisäksi osastonhoitaja luo perehdyttämiselle oppimisen sallivaa ilmapiiriä, jolloin korostuvat tiedon jakaminen sekä hyväksyvän ja avuliaan hengen luominen työyksikössä.

Taurus, 2006, lähestyy tutkielmassaan perehdytysaihetta hoitohenkilökunnan kokemusten kautta. Hän halusi tutkimuksellaan selvittää yliopistollisen keskussairaalan leikkaus- ja anestesiaosastolla työskentelevien sairaanhoitajien perehdytystä. Tutkimusotoksena olivat 165 sairaanhoitajaa, jotka arvioivat perehdytysjakson oppimisympäristöä ja saamaansa ohjausta. Kysely suoritettiin kirjekyselynä ja vastausprosentti oli 72.7. Vastausten mukaan 2/3 vastanneista oli tyytyväisiä perehdytysjaksoonsa, jonka pituus vaihteli 0 viikosta 1.5 vuoteen. Tyytyväisyyden kannalta keskeisiä tekijöitä olivat onnistunut henkilökohtainen ohjaussuhde ja oppimisesta saatu palaute. Osastonhoitajan merkitys korostui onnistuneen perehdytysjakson suunnittelijana ja mahdollistajana.

Yhteenvedona tutkimuksista voimme todeta, että perehtymisessä suosittiin sähköisten perehtymissivujen käyttöä sekä henkilökohtaisesti laadittua perehtymissuunnitelmaa, missä on kirjattuna perehtymisen vastuut, tavoitteet ja sisällöt. Perehtyjät pitivät tärkeänä henkilökohtaista ohjaussuhdetta ja oppimisesta saatua palautetta. Tutkimusten mukaan osastonhoitajan tehtävänä oli luoda työpaikalle oppimista salliva ilmapiiri ja mahdollistaa perehtymisen toteutuminen. Osastonhoitajalle perehtymissuunnitelma oli johtamistyön apuväline. Perehtymisen kautta osastonhoitaja ja koko työyhteisö pystyivät parantamaan työnantajakuvaa ja vahvistamaan sitoutumista. Katso ystävällisesti taulukko 1.

Taulukko 1. Yhteenvedoja perehtymiseen liittyvistä tutkimus- ja kehittämistöistä.

Kirjoittaja / vuosi	Kehittämistehtävän nimi	Tutkimusme- netelmä / otos	Päätulokset
Nikki ym. 2010	Uuden työntekijän mentorointi - katsaus empiiriseen tutki-	Empiirinen kirjallisuuskat- saus	Uuden työntekijän mentoroin- tiohjelma toimii apuna ammatil- lisessa kehittämisessä, pereh-

	mukseen		dytyksessä ja psykososiaalisena tukena
Hyvärinen ym. 2008	Perehtymisen parantaminen naisten ja lasten toimialueella	Kehittämishanke	Malli perehtymisprosessista, henkilökohtaisesta perehtymissuunnitelmasta sekä perehtymisen arviointilomake
Ruoranen, 2007	Perehdytyksen kehittäminen Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä	Kehittämishanke	Perehdytyksen suositus Pirkanmaan sairaanhoitopiirille, missä määriteltynä perehdytyksen osatavoitteet ja sisällöt sekä perehdytysmateriaalit eri organisaatioille
Miettinen ym. 2006	Osastonhoitajan rooli perehdyttämisessä	Kyselylomake kaikille oh:lle TAYS:ssa ->kokonaistutkimus	Osastonhoitajan on kannettava vastuu perehdyttämisestä, luoda perehdyttämisen toteutumiseksi mahdollisuuksia, vahvistettava sitoutumista ja edistettävä työnantajakuva
Taurus, 2006	Perioperatiivisten sairaanhoitajien kuvauksia perehdytyksestään	Opinnäytetyötutkielma, n=165	2/3 oli tyytyväisiä perehdytykseensä, arviointikeskustelut olivat harvinaisia mutta työntekijöille merkityksellisiä, osaston pedagogisia lähtökohtia pidettiin hyvinä, ne, joilla oli ollut henkilökohtainen perehdyttäjä kokivat useimmin saneensa palautetta oppimisestaan

3. SATAKUNNAN SAIRAANHOITOPIIRIN KUNTAYHTYMÄ JA HOITOHENKILÖKUNNAN PEREHDYTYKSEN KEHITTÄMINEN SATAKUNNAN SAIRAANHOITOPIIRISSÄ

Satakunnan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä tarjoaa erikoissairaanhoidon palveluja 23 jäsenkuntansa noin 226 000 asukkaalle yhteistyössä perusterveydenhuollon ja sosiaalitoimen kanssa. Sairaanhoitopiirin sairaalat ovat Satakunnan keskussairaala, Rauman aluesairaala ja Harjavallan sairaala ja Satalinnan sairaala. Näiden lisäksi psykiatrian toimipisteitä on useilla eri paikkakunnilla. Kehitysvammaisten erityishuoltoa tarjoavat Antinkartanon kuntoutuskeskus Ulvilassa ja toimipisteet useilla eri paikkakunnilla. Satakunnan sairaanhoitopiirin palveluksessa työskentelee noin 3800 henkilöä eri ammattiryhmistä. (Satakunnan sairaanhoitopiirin www-sivut 2010.)

Sairaanhoitopiiri on hallinnollisesti jaettu eri toimialueisiin, liite 2, joita ovat ensihoidon- ja päivystyksen toimialue, konservatiivisen hoidon toimialue, operatiivisen hoidon toimialue, psykiatrisen hoidon toimialue, sairaanhoidollisten palvelujen liikelaitos sekä sosiaalipalvelujen toimialue. Fysiatria ja kuntoutus on konservatiivisen hoidon toimialueella ja sen toimipaikat sijaitsevat Satakunnan keskussairaalassa, Rauman aluesairaalassa ja Satalinnan sairaalassa. Fysiatrian alaan kuuluvat tuki- ja liikuntaelimistön sairauksien tutkimus ja ei-leikkauksellinen hoito. Fysiatrian palveluyksiköt tarjoavat fysioterapia-, toimintaterapia- ja apuvälinepalveluja sairaalan eri osastoille sekä fysiatrian poliklinikoilla. (Satakunnan sairaanhoitopiirin www-sivut 2010.)

Satakunnan keskussairaalan fysiatrian palveluyksikkö tarjoaa fysioterapia-, toimintaterapia-, askarteluterapia- ja apuvälinepalveluja sairaalan eri osastoille sekä fysiatrian poliklinikalla. Yksikössä työskentelee 20 fysioterapeuttia, 5

kuntohoitajaa, 2 toimintaterapeuttia ja 1 ohjaaja. Satalinnan sairaalan fysiatrian palveluyksikkö tarjoaa fysioterapia- ja toimintaterapiapalveluja sairaalan eri osastoilla, lisäksi Satalinnassa toimii päivä kuntoutus. Yksikössä työskentelee 13 fysioterapeuttia, 2 kuntohoitajaa, 2 toimintaterapeuttia ja 1 ohjaaja. (Siikarla, K. Satakunnan sairaanhoitopiirin fysiatrian ja kuntoutuksen ylihoitajan henkilökohtainen tiedonanto 10.6.2010.)

Satakunnan sairaanhoitopiirissä on vuoden 2010 aikana toiminut hoitohenkilökunnan perehdytyskäytäntöjen yhtenäistämistä kehittävä työryhmä. Projektissa on tuotettu kuvaus perehdytysprosessista, siihen liittyvien toimijoiden, kuten perehtyjän, rekrytointiyksikön, perehdyttäjän, lähiesimiehen ja keski johdon vastuista ja tehtävistä. Lisäksi työryhmä on tuottanut lomakkeen perehdytyksen dokumentointia varten. Työryhmä on toteuttanut benchmarking -käynnin Tampereen yliopistolliseen keskussairaalaan. (Koivunen, M. Satakunnan sairaanhoitopiirin tutkimus- ja kehittämisylivoitajan kannanotto sähköpostilla 05.02.11.)

Perehdytysuunnitelmaa on pilotoitu syksyn 2010 aikana. Perehdytyksen dokumentointia varten suunniteltu lomake sisältää yleiset asiat, joihin kuuluu otsikkotasolla: organisaation esittely, sairaanhoitopiirin arvot ja eettiset periaatteet, henkilöstö ja työsuhte asiat, yksikön viestintä sekä yleinen viestintä. Muut lomakkeen osa-alueet on nimetty sairaanhoitopiirin toiminta- ja tavoite-uunnitelmassa käytettyjen toimintaa kuvaavien ja mittaavien näkökulmien mukaisesti. Näkökulmat ovat 1) henkilöstöosaaminen, 2) asiakasosaaminen ja palvelujen laadun hallinta, 3) prosessien hallinta, 4) uudistumis- ja kehittämisosaaminen ja 5) talousosaaminen. Erillisenä osana lomake sisältää vielä perehdytyksen käytettäviin laitteisiin. (Koivunen, M. Satakunnan sairaanhoitopiirin tutkimus- ja kehittämisylivoitajan kannanotto sähköpostilla 05.02.11.)

Henkilöstöosaaminen sisältää mm. perehdytyksen omaan tehtävänkuvaan, työyksikön eri ammattiryhmien tehtävänkuviin, yksikön vastuualueisiin ja vastuuhenkilöihin, kehityskeskustelukäytäntöön sekä palautteen antamiseen ja yhteistyötaitoihin. Asiakasosaamisen ja palvelujen laadun hallinta osio sisältää esimerkiksi eettiset periaatteet, potilaan kohtelun, potilas- ja asiakastointintaan liittyvää lainsäädäntöä, asiakaspalautteen käsittelyyn liittyvät menettelyt, haittatapahtumien raportoinnin sekä tärkeimmät yhteistyökumppanit. (Koivunen, M. Satakunnan sairaanhoitopiirin tutkimus- ja kehittämisylivoitajan kannanotto sähköpostilla 05.02.11.)

Prosessien hallinta –osioon sisältyy esimerkiksi työyksikön keskeiset toimintakokonaisuudet, potilasryhmät ja tavallisimmat diagnoosit, työyksikön keskeiset käytännöt, ammatilliset menetelmät ja potilas-, henkilöstö-, tieto- ja ympäristöturvallisuuskäytännöt. Uudistumis- ja kehittämisosaaminen sisältää mm. yksikön perehdytys- ja mentorointikäytännöt, opiskelijoiden ohjauksen käytännöt, tiedonhakukanavat, näyttöön perustuvaan toimintaan liittyvät asiat sekä meneillään olevat tutkimukset ja projektit. Viimeisenä näkökulmana on talousosaaminen, joka sisältää kustannustietoisuuden, yksikön budjetin ja määrärahojen kuvauksen, työvälineistä huolehtimisen sekä työyksikön hankintamenettelyt. (Koivunen, M. Satakunnan sairaanhoitopiirin tutkimus- ja kehittämisylivoitajan kannanotto sähköpostilla 05.02.11.)

Perehdytysprosessin yhtenäistäminen, dokumentoidun perehdytyksen käyttöönotto ja kehitettyjen dokumenttien jalkauttaminen käytäntöön on sairaanhoitopiirissä päätöksentekovaiheessa keuhällä 2011. Systemaattinen ja dokumentoitu perehdytys on nostettu erääksi painopistealueeksi Satakunnan sairaanhoitopiirin osaamisenkehittämissuunnitelma 2011-2015. (Koivunen, M. Satakunnan sairaanhoitopiirin tutkimus- ja kehittämisylivoitajan kannanotto sähköpostilla 05.02.11.)

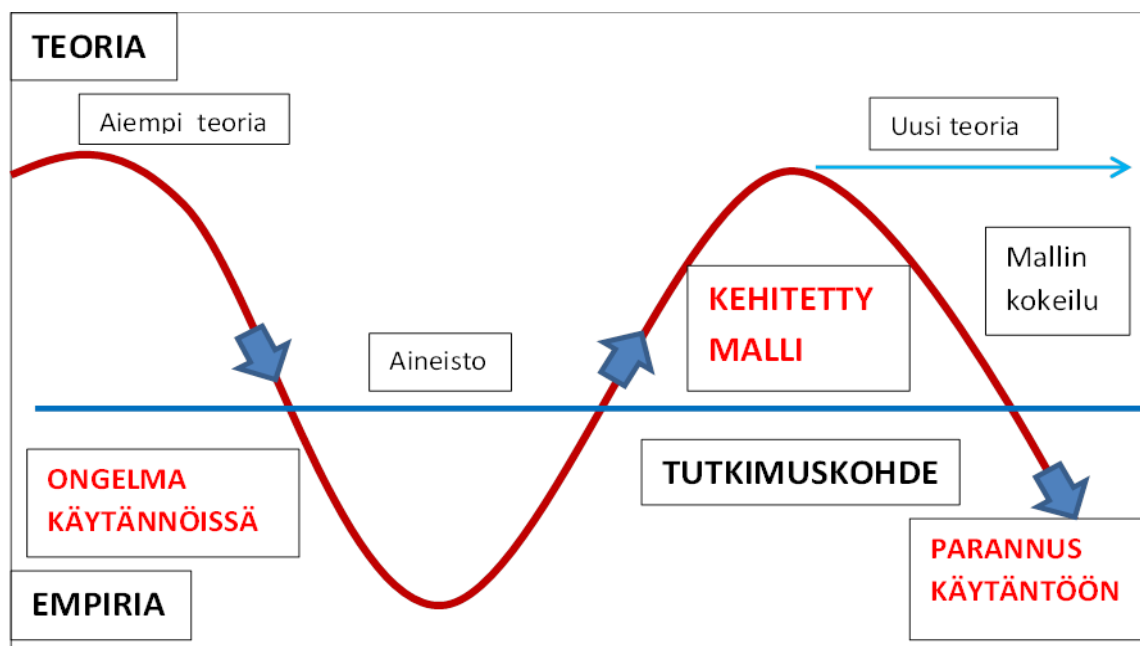
4. TOIMINTATUTKIMUS KEHITTÄMISMENETELMÄNÄ

Toimintatutkimus perustuu interventioon ja vaatii osallistumista. Interventio paljastaa todellisuudesta jotain sellaista, mitä ei ole ollut näkyvissä sitä ennen. Se on sosiaalinen tapahtumaketju ja siihen sisältyy reflektiivistä ajattelua. (Heikkinen, 2008, 27; Heikkinen & Jyrkämä, 1999, 36-56.) Reflektiivisellä ajattelulla pyritään ymmärtämään uudenlaista toimintaa ja kehittämään sitä. Toimintatutkimus kohdistuu erityisesti sosiaaliseen toimintaan, joka pohjautuu vuorovaikutukseen. Toimintatutkimus on kehittämisprojekti, missä suunnitellaan ja kokeillaan uusia toimintatapoja. (Heikkinen, 2007, 16-19, 201).

Joissakin toimintatutkimuksissa tutkija on työyhteisön jäsen, joka haluaa kehittää työtään tai toimintatapoja työssään. Työelämässä moni fysioterapeuteista muutenkin kehittää omaa työtään. Tämä eroaa toimintatutkimuksesta kuitenkin siinä, että toimintatutkimuksessa tavoitteena on saada jotain julkaistavaa, tuottaa uutta tietoa, jota ulkopuoliset voivat arvostella ja ottaa kantaa. (Heikkinen, 2008, 30.) Tällaiset kehittämishankkeet eivät yleensä pääty, vaan tapahtumasarja on pitkittyvä (Aaltola & Syrjälä, 1999, 18). Täytyy muistaa, että kehittämishankkeen uusi käytäntö on hetkellinen, ja käytössä siihen asti, kunnes keksitään vielä parempi tapa toimia (Heikkinen & Jyrkämä, 1999, 45).

Tässä toimintatutkimuksen menetelmällä toteutettavassa opinnäytetyössä tavoitteena oli kehittää fysio- ja toimintaterapeuttien perehtymistä Satakunnan keskussairaalassa ja Satalinnan sairaalassa. Toimintatutkimukselle tyypilliseen tapaan tämä opinnäytetyö oli hyvin käytännönläheinen. Tavoitteena oli muuttaa työpaikan perehtymiskäytäntöä toimivammaksi ja saada henkilö-

kunta jatkossakin motivoitumaan kehittämistyölle omassa työyksikössään tai tiimissään, katso kuvio 2.



Kuvio 2. Toimintatutkimus opinnäytetyössä.

5. OPINNÄYTETYÖN AINEISTON KERUU

5.1 Benchmarking-käynnit

Opinnäytetyömme tiedonkeruumenetelmänä käytimme benchmarkingia, missä omaa toimintaa verrataan jonkun toisen toimintaan. Benchmarkingissa tavoitteena on löytää hyviä ja toimivia käytäntöjä, jotka voivat parantaa oman yksikön toimintaa ja sen pohjalta laatia muutossuunnitelmia oman toiminnan kehittämiseksi. (Perälä, Junttila & Toljamo, 2007,13-14.)

Seinäjoen keskussairaalan fysiatrian osastolla keskustelimme apulaisosastonhoitaja Merja Mäkelän kanssa. Hänen mukaansa Seinäjoen keskussairaalan intranetti toimii kattavana informaation lähteenä uudelle työntekijälle. Fysiatrian yksikössä käytetään intranetin kautta perehdytyslomaketta uuden työntekijän opastamiseksi. Lomakkeessa on kaikki opastettavat osa-alueet ja se toimii samalla muistilistana sekä uudelle työntekijälle että opastajalle. Kirjalliseen perehdytyksen suunnittelu/toteutus/arviointilomakkeeseen merkitään perehdyttäjä ja perehdytysaika, sekä se, mistä perehdytettävän asian voi tarkistaa. Lomakkeeseen tulee myös perehtyjän oma arvio lisäperehdytystarpeesta sekä perehtyjän ja perehdyttäjän yhdessä tekemä loppuarvio oppimisesta.

Seinäjoen keskussairaalan fysiatrialla käytäntönä on, että yksikön esimies perehdyttää Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin organisaatiotason asiat, henkilöstöhallintoasiat, hygienia-asiat, työterveyshuollon käytännöt, turvallisuuskäytännöt sekä oman tulosityksikön ja vastuuyksikön rakenteen ja käytännöt. Esimies perehdyttää 2-3krt 45min, tarvittaessa enemmän. Tiimin se-

niori tai perehdytyksen vastuuhenkilö perehdyttää työn kuvan. Seinäjoen keskussairaalan fysiatrian yksikössä työohjeet sijaitsevat tietokonepohjaisina tiimien kansioissa. Perehdytykseen pyritään käyttämään työparityöskentelyä 1-5 päivää.

Tampereen yliopistollisen keskussairaalan (Tays) fysiatrian yksikössä keskustelimme osastonhoitaja Arja Lumiahon kanssa, lisäksi keskustelussa oli osan aikaa mukana fysioterapeutti ja tutkimuskoordinaattori Merja Salmela. Tays:ssa suuri osa uuden työntekijän perehdytysmateriaalista on sähköisessä muodossa ja tarkoituksena on saattaa kaikki perehdytysmateriaali sähköiseen muotoon. Tällöin uusi työntekijä pystyy milloin tahansa hakemaan tarvitsemaansa tietoa itsenäisesti. Lisäksi käytössä on myös paperiversio, mihin kuitataan opastettu osa-alue ja mistä voidaan myöhemmin tarkastaa, onko kaikki osa-alueet käyty läpi.

Organisaatiotason asiat uusi työntekijä opiskelee intranetistä ja/tai Tays:n järjestämissä uuden työntekijän koulutustilaisuuksissa. Yksikötason asioiden perehdytyksestä vastaa osastonhoitaja. Yksikötason asiat voi tarvittaessa tarkistaa myös perehdytyskansioista. Työpistekohtaiset asiat perehdyttää ryhmän vetäjä tai hän voi siirtää perehdytysvastuun toiselle ryhmän jäsenelle. Myös työpistekohtaiset ohjeet löytyvät ryhmäkohtaisista perehdytyskansioista.

5.2 Perehtymisen nykytilan kartoitus työntekijöiltä ja esimiehiltä sekä strukturoitu haastattelu työntekijöiltä perehtymisen osa-alueiden tärkeydestä

Perehtymisen nykytilanteen selvittämiseksi Satakunnan keskussairaalan ja Satalinnan sairaalan fysiatrian yksiköissä teimme benchmarking-käynteihin ja kirjallisuuteen pohjautuvan strukturoidun alkukartoituskyselyn, jonka toteutimme sähköisenä kyselynä, liite 3, Webropolin kautta. Nimitietoja emme pyytäneet. Lähetimme yksityiskohtaisen kyselyn liittyen organisaatioon ja toimintaympäristöön perehtymiseen alle kymmenen vuotta työssä olleille. Selvitimme kyselyllä, miten työntekijät ovat tämän hetkisessä mallissa perehdytetty työhön sekä organisaation ja toimintaympäristön eri osa-alueisiin, kuka heitä on perehdyttänyt ja onko heille kerrottu mistä tarvittavaa lisätietoa on saatavilla.

Esimiesten alkukartoituskyselyllä selvitimme opinnäytetyön lähtötilannetta osastonhoitajien näkökulmasta sekä osastonhoitajien suhdetta uuden työntekijän perehdyttämiseen tämän hetkisessä mallissa. Lähetimme osastonhoitajille sähköisen alkukartoituskyselyn, liite 4, Webropolin kautta. Nimitietoja emme pyytäneet. Kysely oli muutoin valintakysely, paitsi lopussa oli kaksi avointa kysymystä, missä osastonhoitajat saivat sanallisesti kertoa perehdytyksen tämän hetkisestä tilanteesta omassa yksikössään sekä esittää perehtymiseen kehittämis ehdotuksia.

Lähetimme kaikille Satakunnan keskussairaalan ja Satalinnan sairaalan fysio- ja toimintaterapeuteille kyselyn Webropolin kautta liittyen työhön perehtymisen parantamiseen, liite 5. Lähetimme kyselyn yhteensä 33 työntekijälle. Kartoitimme kyselylomakkeen avulla työntekijöiden mielipidettä, mitä perehdytyksen osa-alueita he pitivät tärkeinä.

5.3 Palaverien muistiinpanot ja perehtymismallin rakentaminen

Ensimmäisessä ohjauspalaverissa mukana olivat Satakunnan sairaanhoitopiirin fysiatrian ja kuntoutuksen ylihoitaja Kirsti Siikarla, Satakunnan keskussairaalan fysiatrian ja kuntoutuksen osastonhoitaja Erja Myllyharju ja opinnäytetyöntekijä Minna Mantere. Palaverissa keskustelimme benchmarking-käynneistä Seinäjoelle ja Tampereelle. Erjan toiveena oli myös Taskuavun sisällön miettiminen ja lisäksi toivottiin aikajanaa perehtymiseen.

Toisessa ohjauspalaverissa mukana olivat Satakunnan sairaanhoitopiirin fysiatrian ja kuntoutuksen ylihoitaja Kirsti Siikarla, Satakunnan fysiatrian ja kuntoutuksen osastonhoitaja Arja Nummelin ja opinnäytetyöntekijä Suvi Mykrä. Ohjausryhmässä mietimme opinnäytetyön aihetta ja keskustelimme tutkimuslupa-asioista. Ohjausryhmän toiveena oli saada perehdytys jonkinlaiselle aikajanelle.

Palaverissa Satakunnan sairaanhoitopiirin tutkimus- ja kehittämisylivoitaja Marita Koivusen kanssa keskustelimme siitä, että kävisimme läpi Intranetin materiaalia perehtymistä ajatellen. Lisäksi keskustelimme siitä, että olisi hyvä kehittää teoreettinen malli siitä, miten perehtyminen etenee ja kenelle mitkään perehtymisen osa-alueet kuuluvat. Keskustelimme myös siitä, että perehdytyksen yleinen taso voisi olla Internetissä tai intranetissä.

Kolmannessa ohjauspalaverissa mukana olivat Satakunnan sairaanhoitopiirin fysiatrian ja kuntoutuksen ylihoitaja Kirsti Siikarla, osastonhoitajat Erja Myllyharju ja Arja Nummelin sekä opinnäytetyöntekijät. Pohdimme palaverissa perehtymisen parantamiseen liittyvää kyselylomaketta. Ohjausryhmässä oltiin sitä mieltä, että opinnäytetyössä kannattaa tehdä strukturoitu kyselylomake.

ke eikä avointa kyselylomaketta. Ohjausryhmän mukaan aineiston käsittely tulisi avoimien kysymysten osalta olemaan paljon työläämpää.

Benchmarking- käyntien, kirjallisuuden, toisen kyselyn ja osastonhoitajan haastattelun pohjalta kehitimme uuden työntekijän perehtymismallin. Perehtymisen malli sisälsi uuden työntekijän perehtymisen konstruktivismin mukaisesti, katso lisää luku 2.1 ja perehtymissuunnitelman esimiehen osuudesta, liite 6 ja perehdyttäjän osuudesta liite 7. Teimme perehtymissuunnitelmaan linkitykset käyttämällä olemassa olevaa hoitohenkilöstön ja osastonhoitajien perehtymisen materiaalia intranetin ja Internetin sivuilta. Perehtymissuunnitelman tiimin tehtävät ja tiimin kokoonpanon teimme osin yhdessä tiimien kanssa.

Neljännessä ohjauspalaverissa mukana olivat osastonhoitajat Erja Myllyharju ja Arja Nummelin, fysiatrian ja kuntoutuksen ylihoitaja Kirsti Siikarla, toimialueylihoitaja Katriina Hakanen ja opinnäytetyön tekijät. Opinnäytetyön tekijät kertoivat, missä vaiheessa työ oli ja pyysivät ohjausryhmältä kommentointia työn etenemisen suhteen. Ohjausryhmä ehdotti perehtymissuunnitelman käytännön kokeilusta aineistonkeruun menetelmäksi ryhmähaastattelua. Samassa ohjausryhmän palaverissa opinnäytetyön tekijöille selvisi, että Satshp:ssä meneillään oleva perehdytysprojekti oli pilotointivaiheessa.

Ohjauspalaverin jälkeen kävimme suunnitellun perehtymissuunnitelman osastonhoitajien kanssa läpi. Osastonhoitajat merkitsivät perehtymissuunnitelmiin mitkä asiat he perehdyttävät uudelle työntekijälle ja mitkä kuuluvat perehdyttäjälle. Lisäksi he lisäsivät suunnitelmaan muutaman puuttuvan asian. Tämän jälkeen kävimme perehtymissuunnitelman ja ohjausmenetelmät osastonhoitajan ja perehdyttäjän kanssa läpi. Perehtyjän ja perehdyttäjän

kanssa kävimme sähköisen perehtymissuunnitelman läpi ja samalla kokeilimme muutamien linkkien toimivuuden.

Satakunnan sairaanhoitopiirin kuntoutussuunnittelija Vuokko Lampinen-Laineen kanssa pidimme vapaamuotoisen palaverin, missä esittelimme hänelle opinnäytetyömme aihetta ja sitä, missä vaiheessa opinnäytetyö on. Muutama päivä sen jälkeen oli palaveri tutkimus- ja kehittämisylihoitaja Marita Koivusen kanssa, jossa läsnä olivat Vuokko Lampinen-Laine ja Minna Mantere. Marita Koivunen kertoi sairaanhoitopiirin omasta perehtymissuunnitelmasta, katso ystävällisesti luku 3. Hän kertoi sen olevan pilotointivaiheessa ja pyysi, jos voisimme pilotoida sitä fysiatrian yksiköissä.

Tiedustelimme Satakunnan keskussairaalan ja Satalinnan sairaalan fysiatrian ja kuntoutuksen osastonhoitajilta sähköpostitse, onko heille tulossa uutta työntekijää vuoden 2010 lopulla. Molemmat osastonhoitajat vastasivat, ettei sen hetkisen tiedon mukaan ole tulossa uutta työntekijää. Tiedotimme Marita Koivusta sähköpostitse asiasta.

Viimeisessä ohjauspalaverissa mukana olivat osastonhoitaja Erja Myllyharju ja uusi fysiatrian ja kuntoutuksen ylihoitaja Katriina Peltomaa sekä me opinnäytetyöntekijät. Keskustelimme ohjausryhmän palaverissa siitä, mitä olemme tehneet ja mitä jatkossa vielä tulemme tekemään. Ylihoitajan mielestä kehittämämme perehtymismalli tulee fysiatrian yksiköihin Satakunnan keskussairaalaan ja Satalinnaan kokeiluun, vaikka uusi sairaanhoitopiirin perehtymisenmalli on mahdollisesti myös tulossa tänä keväänä koko hoitohenkilökunnalle. Uusia asioita palaverissa ei enää tullut esille.

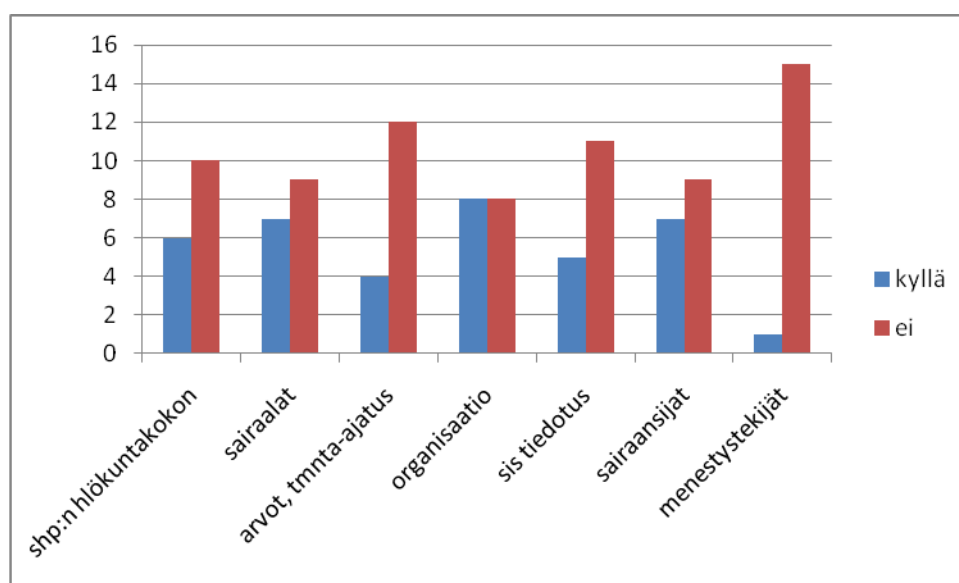
6. KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET

6.1 Työntekijöiden alkukyselyn tulokset

Lähetimme perehtymisen nykytilanteen selvittämiseksi yksityiskohtaisen kyselyn, liite 3, liittyen organisaatioon ja toimintaympäristöön perehtymiseen kaikille alle kymmenen vuotta työssä olleille fysio- ja toimintaterapeuteille (n=20). Kyselyllä halusimme selvittää, miten työntekijät ovat tämän hetkises-
sä mallissa perehtyneet työpaikan organisaation ja toimintaympäristön eri osa-alueisiin sekä kuka heitä on ohjannut ja onko heille kerrottu mistä tarvittavaa lisätietoa on saatavilla. Kysely oli muutoin valintakysely, lopussa oli yksi avoin kysymys. Kyselyyn vastasi 16 työntekijää.

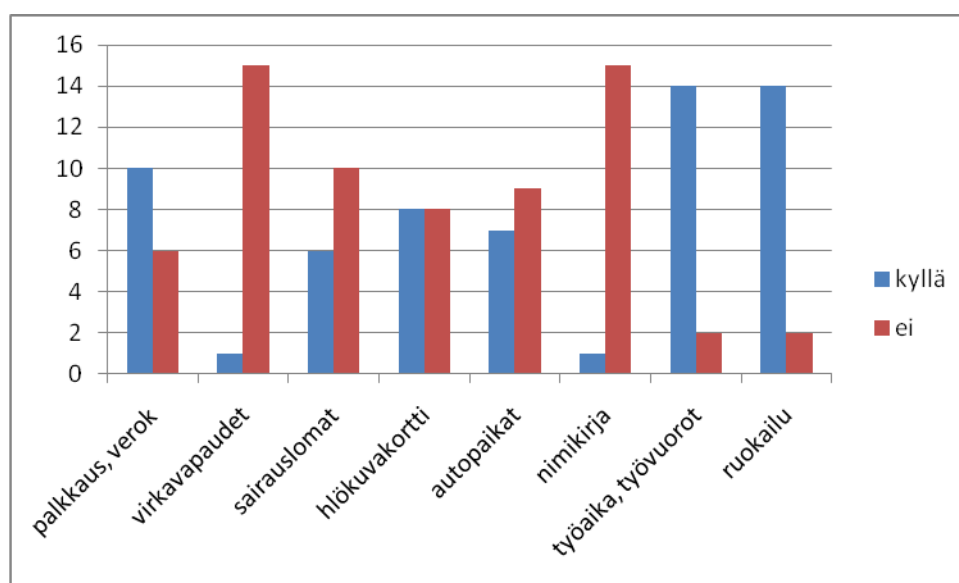
Ensimmäisenä kyselyssä oli kysymyksiä koskien Satakunnan sairaanhoitopiiriä, katso taulukko 2. Henkilökuntakokonaisuuteen oli perehdytetty 6/16 vastaajasta, sairaaloihin 7/16, arvoihin ja toiminta-ajatuksiin 4/16, organisaatioon 8/16 ja sisäiseen tiedotukseen 5/16 vastaajasta. Vastaajista 7/16 oli kerrottu sairaansijoista ja 1/16 menestystekijöistä. Perehdyttäjänä näissä osioissa oli vastausten mukaan toiminut selvästi useimmin esimies kuin toinen työntekijä ja organisaatio-kohdassa sekä menestystekijät kohdassa ainoastaan esimies oli toiminut perehdyttäjänä.

Taulukko 2. Perehtyminen Satakunnan sairaanhoitopiiriin liittyviin asioihin.



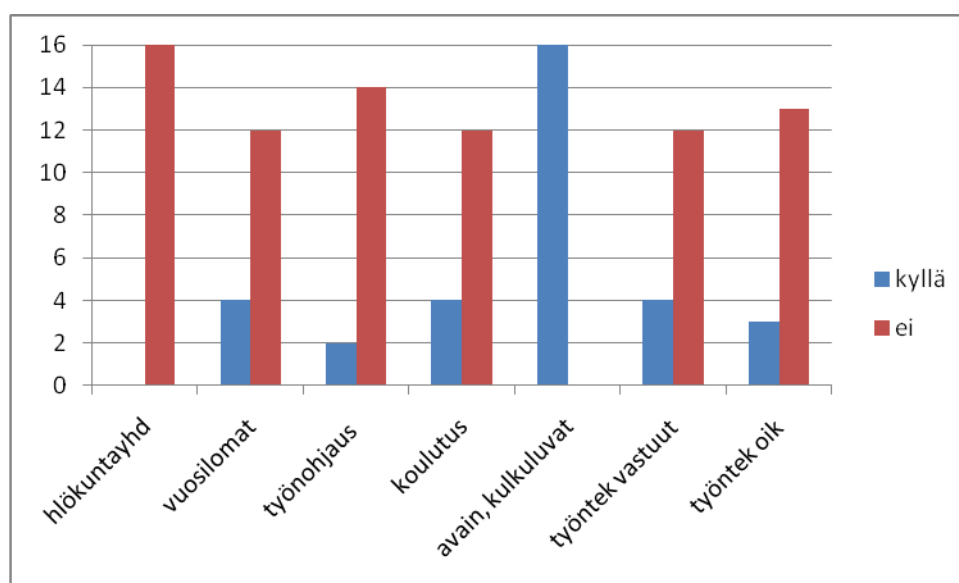
Toisena osana kyselyssä oli henkilöstöhallinnon eri osa-alueet, taulukko 3. Palkkaus ja verokorttiasiat oli perehdytetty 10/16 vastaajasta, virkavapausasiat ja nimikirja 1/16, sairauslomat 6/16, henkilökuvakortti 8/16, autopaikat 7/16 sekä työaika ja työvuorot ja ruokailu 14/16 vastaajasta. Vastauksen mukaan palkkaus, verokortti, virkavapausasiat, henkilökuvakortti ja nimikirja –osioissa perehdyttäjänä oli toiminut esimies. Sairauslomissa ja työaika ja työvuoro –osioissa perehdyttäjänä oli useimmin toiminut esimies kuin toinen työntekijä. Autopaikoissa perehdytys oli ollut melko tasaisesti joko esimiehen tai toisen työntekijän antamaa ja ruokailussa useimmin toinen työntekijä kuin esimies.

Taulukko 3. Perehtyminen henkilöstöhallintoon liittyviin asioihin.



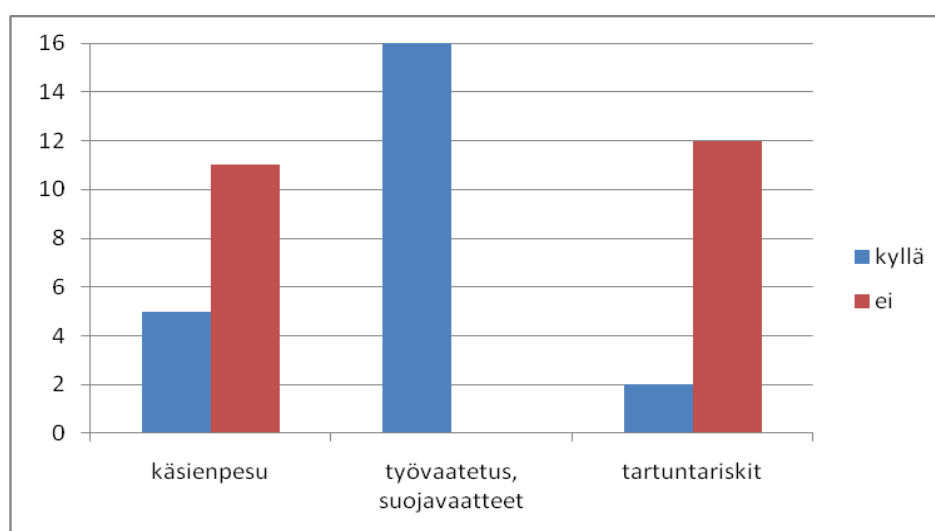
Edelleen henkilöstöhallinnon eri osa-alueiden, taulukko 4:ssä, vastauksissa henkilökuntayhdistyksen asioihin ei ollut perehdytetty ketään, vuosilomiin, koulutusasioihin ja työntekijöiden vastuisiin 4/16, työnohjaukseen 2/16, avain ja kulkulupa-asioihin kaikki 16 vastaajaa ja työntekijöiden oikeuksiin 3/16. Vastausten mukaan vuosilomissa ja työnohjauksessa perehdyttäjänä oli toiminut esimies. Koulutuksessa perehdyttäjänä oli yhtä usein toiminut esimies ja toinen työntekijä. Avaimet, kulkuluvat, työntekijän vastuut ja oikeudet – osioissa perehdyttäjänä oli toiminut useimmin esimies mutta myös toinen työntekijä oli toiminut perehdyttäjänä.

Taulukko 4. Perehtyminen henkilöstöhallintoon liittyviin asioihin.



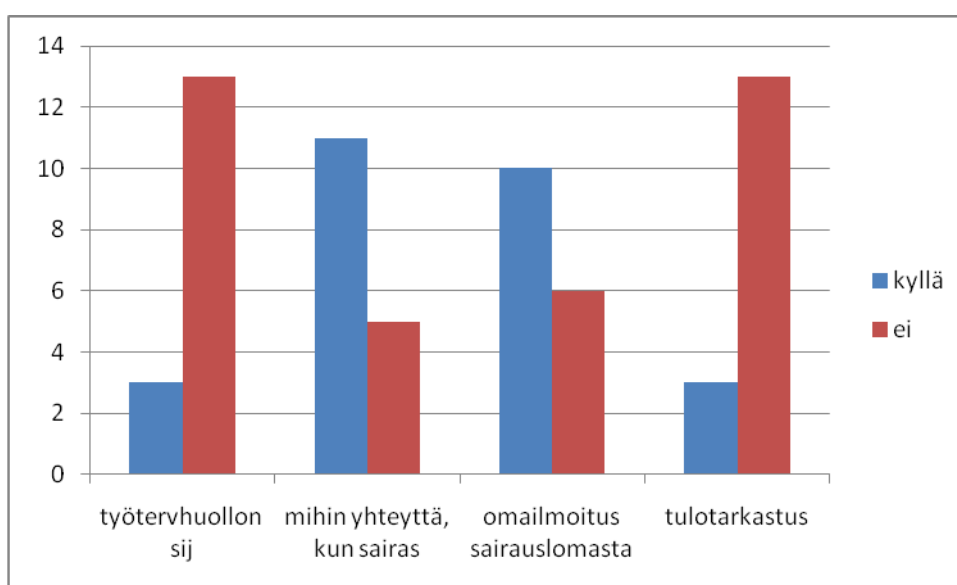
Kolmantena osa-alueena kyselyssä oli hygienia-asiat, taulukko 5. Käsienpesu oli perehdytetty 5/16 vastaajasta, työvaatetus ja suojavaateasiat kaikille ja tartuntariskit 2/16 vastaajasta. Käsienpesussa perehdyttäjänä oli vastausten mukaan useimmin toiminut toinen työntekijä, työvaatetuksessa esimies ja tartuntariskeissä yhtä usein toinen työntekijä kuin esimies.

Taulukko 5. Perehtyminen hygieniaan liittyviin asioihin.



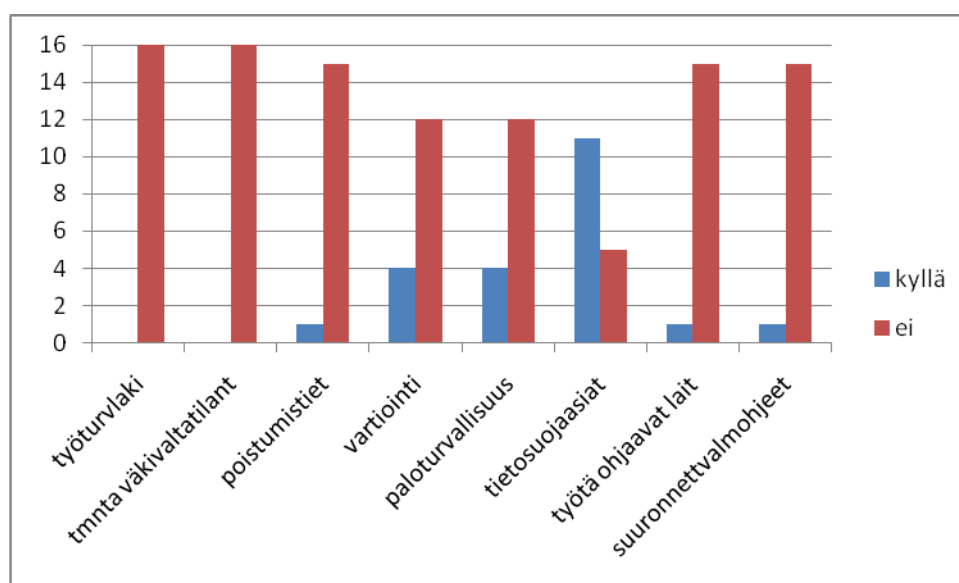
Kyselyn neljäs osa-alue koski työterveyshuoltoon liittyviä asioita, taulukko 6. Työterveyshuollon sijaintiin ja tulotarkastusasioihin oli perehdytetty 3/16 vastaajasta, mihin pitää ottaa yhteys, kun sairastuu 11/16 vastaajasta, omailmoitus ja sairausloma-asioihin 10/16 vastaajasta. Vastausten mukaan työterveyshuollon sijainnissa perehdyttäjänä oli aina toiminut toinen työntekijä. Muissa kohdissa perehdyttäjänä oli useimmin toiminut esimies kuin työntekijä.

Taulukko 6. Perehtyminen työterveyshuoltoon liittyviin asioihin.



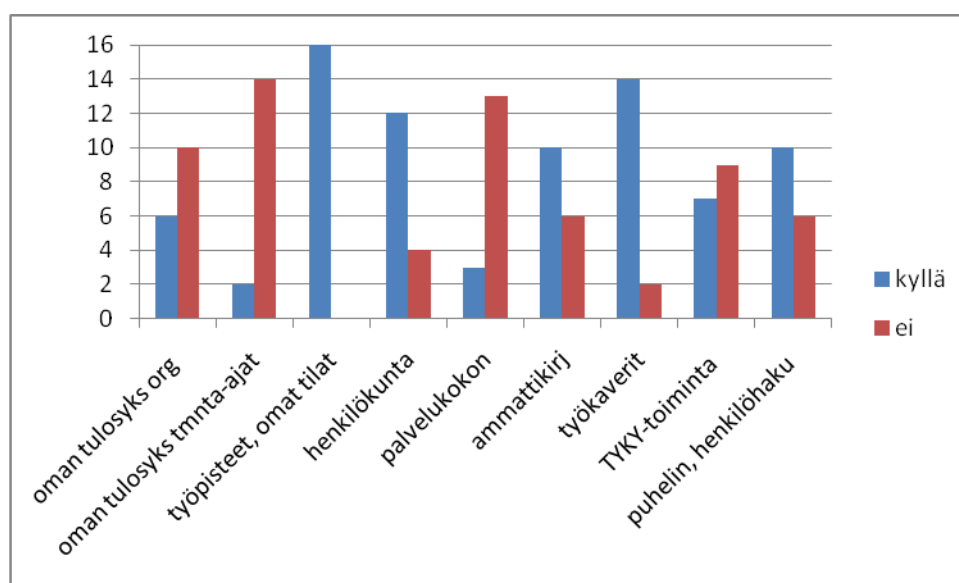
Viidennessä osiossa oli kysymyksiä koskien työturvallisuusasioita, taulukko 7. Työturvallisuuslakiin eikä toimintaan väkivaltatilanteissa ollut perehdytetty ketään, poistumistiet ja työtä ohjaavat lait sekä suuronnettomuusohjeet oli perehdytetty 1/16 vastaajasta, vartiointi ja paloturvallisuusasiat 4/16 ja tietosuoja-asiat 11/16 vastaajasta. Vastausten mukaan poistumistiet, paloturvallisuuden, tietoturva-asiat ja työtä ohjaavat lait oli aina perehdyttänyt esimies ja vartiointin useimmin toinen työntekijä kuin esimies.

Taulukko 7. Perehtyminen työturvallisuuteen liittyviin asioihin.



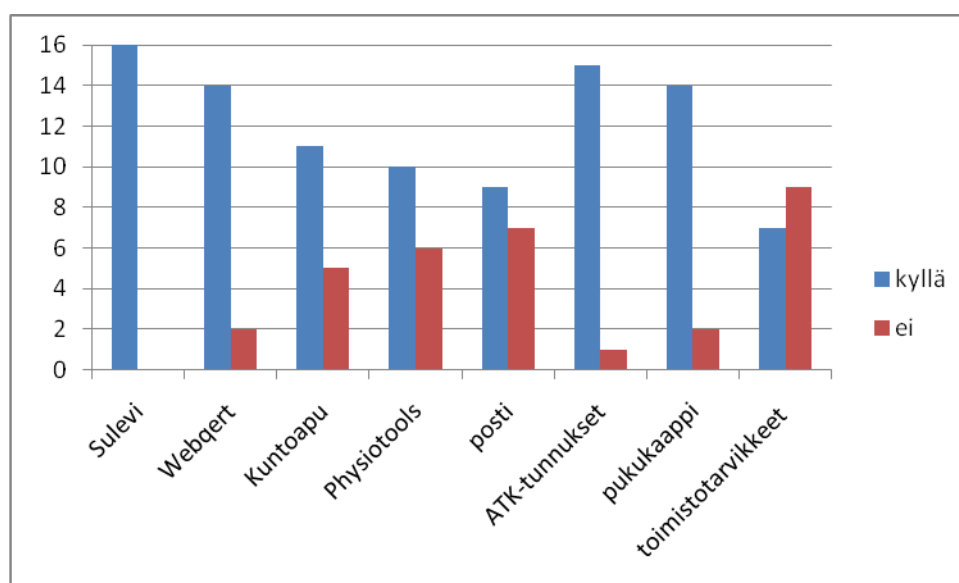
Kuudennessa osiossa oli kysymyksiä oman tulosityksikön asioista, taulukko 8. Oman tulosityksikön organisaatioon oli perehdytetty 6/16 vastaajista, oman tulosityksikön toiminta-ajatukseen 2/16, työpisteeseen ja omiin tiloihin kaikki vastaajat, henkilökuntaan 12/16, palvelukokonaisuuksiin 3/16, ammattikirjallisuuteen 10/16, työkavereihin 14/16, TYKY-toimintaan 7/16 ja puhelimen ja henkilöhaun käyttöön 10/16 vastaajasta. Vastausten mukaan perehdyttäjänä oli oman tulosityksikön toiminta-ajatus kohdassa toiminut vain esimies. Oman tulosityksikön organisaatio ja palvelukokonaisuudet kohdissa useimmin esimies kuin toinen työntekijä ja työpisteet, ammattikirjallisuus, työkaverit, TYKY-toiminta sekä puhelin ja henkilöhaun kohdissa useimmin toinen työntekijä kuin esimies.

Taulukko 8. Perehtyminen omaan tulosityksikköön liittyviin asioihin.



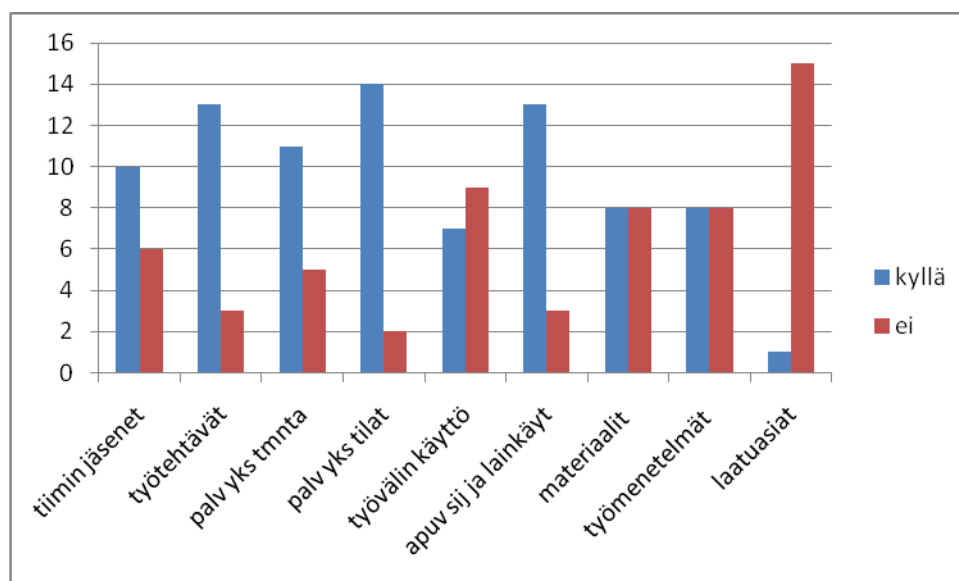
Edelleen oman tulosityksikön asioista, taulukko 9, Sulevin käyttöön oli perehdytetty kaikki 16 vastaajaa, Webqertin käyttöön ja pukukaappiin liittyviin asioihin 14/16, Kuntoavun käyttöön 11/16, Physiotoolsin käyttöön 10/16, postin käyttöön 9/16, atk-tunnuksiin 15/16 ja toimistotarvikkeisiin 7/16 vastaajasta. Perehdyttäjänä oli vastausten mukaan Sulevin, Webqertin, Kuntoavun, Physiotoolsin, postin ja toimistotarvikkeiden kohdalla toiminut useimmin toinen työntekijä kuin esimies. ATK-tunnukset oli perehdyttänyt vain esimies ja pukukaappiin liittyvät asiat useammin esimies kuin toinen työntekijä.

Taulukko 9. Perehtyminen omaan tulosityksikköön liittyviin asioihin.



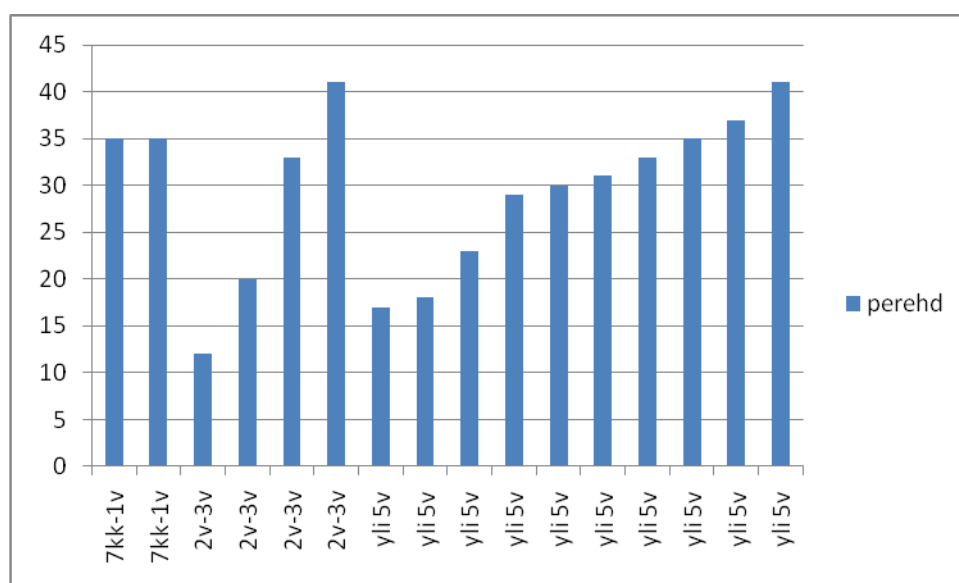
Omaan tiimiin liittyvissä kysymyksissä, taulukko 10, tiimin jäseniin oli perehdytetty 10/16 vastaajista, työtehtäviin ja apuvälineiden sijaintiin ja lainauskäytäntöihin 13/16, palveltavan yksikön toimintaan 11/16, palveltavan yksikön tiloihin 14/16, työvälineiden käyttöön 7/16, materiaaleihin ja työmenetelmiin 8/16 vastaajasta. Laatuasioihin oli vastausten mukaan perehdytetty 1/16. Perehdyttäjänä oli vastausten mukaan työmenetelmät ja laatuasioihin kohdassa toiminut vain toinen työntekijä ja muissa tämän osion kohdissa selvästi useammin toinen työntekijä kuin esimies.

Taulukko 10. Perehtyminen omaan tiimiin liittyviin asioihin.



Taulukossa 11 kuvataan kuinka monia asioita 63 perehdytettävästä asiasta vastaajille oli heidän mukaansa perehdytetty. Vastauksista huomaa, että hyvin vaihtelevaa on ollut. 7kk-1vuotta työntekijöinä olleille (n=2) oli molemmille perehdytetty 35/63:sta. Työssä 2-3vuotta olleille (n=4) oli perehdytetty vähimmillään 12/63:sta ja enimmillään 41/63:sta. Yli 5 vuotta työssä olleille (n=10) oli perehdytetty vähimmillään 17/63:sta ja enimmillään 41/63:sta.

Taulukko 11. Perehtyminen työvuosien mukaan.



Avoimessa kysymyksessä pyysimme työntekijöitä kertomaan omin sanoin, että kerrottiinko heille keneltä tai mistä he voivat etsiä lisätietoa työskentelynsä tueksi. Vastausten mukaan 11 vastaajasta (n=16) oli kerrottu, että esimieheltä tai työkavereilta voi tarvittaessa kysyä lisätietoa, mutta ketään henkilöä ei ollut varsinaisesti nimetty perehdyttäjäksi. Kolmelle vastaajalle ei ollut kerrottu, mistä tai keneltä lisätietoa työskentelyn tueksi voi hakea. Muunlaisia vastuksia oli esim. *"Ei, oma-aloitteisesti odotettiin toimivan ja selvittävän tarvittavia asioita"*. *"Ei kerrottu. Alussa olisin kaivannut useamman päivän perehdytystä, jotta kaikkea ei pitäisi oppia ja selvittää itse."*

Vastuksista päätelimme, että työntekijät ovat kokeneet saamansa perehdytyksen riittämättömäksi. Vastausten mukaan työntekijät olisivat kaivanneet nimettyä perehdyttäjää ja kokivat jatkuvan kyselyn muita työntekijöitä häiritseväksi. Yhdessä vastauksessa perehdytyksen puutteellisuuden arvioitiin olevan työturvallisuusriski.

Viimeisenä kyselyssä pyysimme työntekijöitä arvioimaan kyllä/ei-vastauksilla, oliko heidän saamansa perehdytys omasta mielestään ollut riittävä. 14/16 vastaajasta oli sitä mieltä, että perehdytys ei ollut riittävää.

6.2 Esimiehille tehdyn alkukyselyn tulokset

Esimiesten alkukartoituskyselyssä, liite 4, oli yhteensä 62 perehdytyksen eri osa-aluetta, mihin esimiesten piti vastata joko kyllä tai ei sen mukaan, ovatko he tällä hetkellä perehdyttäneet työntekijöitä kyseisiin osa-alueisiin. Esimiesten alkukartoituskyselyssä vastukset siitä, mihin perehdytyksen osa-alueisiin esimiehet ovat työntekijöitä tällä hetkellä perehdyttäneet, olivat melko samantlaisia. 12 vastausta 62:sta erosivat toisistaan. Vastausten mukaan päättelimme, että perehdyttäminen on esimiesten osalta ollut varsin samankaltaista riippumatta siitä, kummassa yksikössä työntekijä on perehdytetty.

Eroja vastauksissa syntyi ensinnä henkilökuvakortin kohdalla. Tämä selittyy sillä, että toisessa yksikössä henkilökuvakorttia ei kyselyn tekohetkellä ole ollut käytössä. Muita eroavia vastauksia olivat paloturvallisuus, työtä ohjaavat lait, suuronnettomuusohjeet, ammattikirjallisuus, Sulevi, Webqert, Physiotools, työvälineiden käyttö, apuvälineiden sijainti ja lainauskäytännöt sekä laatuasiat.

Alkukartoituskyselyssä esimiehet saivat sanallisesti kommentoida perehdytyksen tämän hetkistä tilaa. Vastauksissa tuotiin esille ajan ja resurssien riittämättömyyttä. Lisäksi pyysimme esimiehiltä sanallisia parannusehdotuksia perehdytyksen kehittämiseksi. Vastauksissa perehdyttämiselle toivottiin enemmän aikaa ja mahdollisuutta työparityöskentelyyn, perehdytysvastuisiin

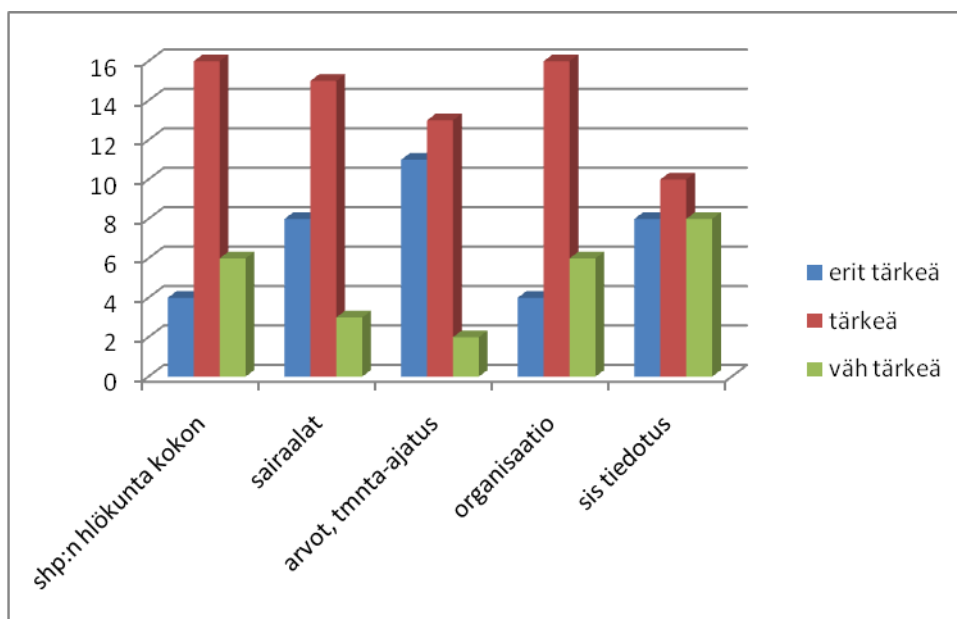
toivottiin selkeyttä, tulokaspäiviä useammin ja sähköisen perehdytyskansion päivittämistä. Vastauksissa toivottiin perehdytykseen erilaisia tasoja ja huomion kiinnittämistä myös esim. pitkiltä työlomilta palaaviin työntekijöihin. *”Uudelle työntekijälle pitäisi järjestää alkuun esim. työparityöskentelyaikaa”. ”Varata siihen selkeä aika ja selkeyttää vastuut”.*

6.3 Työntekijöiden perehtymisen parantamisen kyselyn tulokset

Lähetimme kaikille Satakunnan keskussairaalan ja Satalinnan sairaalan fysio- ja toimintaterapeuteille kysely Webropolin kautta liittyen työhön perehtymisen parantamiseen, liite 5. Lähetimme kyselyn 34 työntekijälle. Kyselylomakkeella halusimme kartoittaa työntekijöiden mielipidettä siitä, mitä perehdytyksen osa-alueita he pitivät tärkeinä. Kyselylomakkeessa vastaajia ohjattiin vastaamaan erittäin tärkeä, mikäli he kokivat, että kyseinen asia pitäisi perehdyttää heti alkuvaiheessa ja vähemmän tärkeä, mikäli perehdyttämisen voi tehdä myöhemmässä vaiheessa. Kyselyyn vastasi 26 työntekijää.

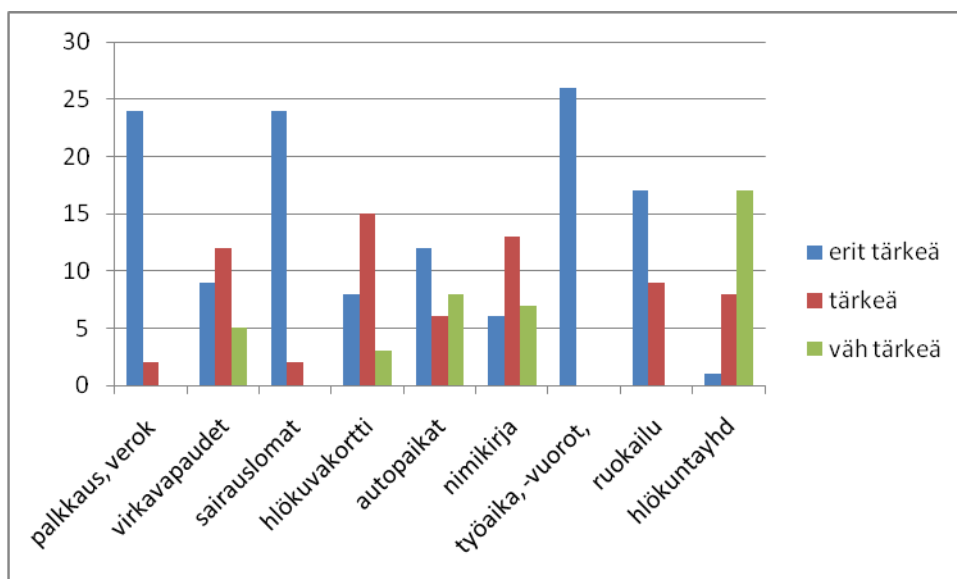
Kyselyn vastauksista ilmeni, että työntekijät pitivät Satakunnan sairaanhoitopiiriä koskevia asioita perehdytyksessä tärkeinä mutta eivät erittäin tärkeinä, katso ystävällisesti taulukko 12. Tietoa henkilökuntakokonaisuudesta 16/26, sairaaloista 15/26, arvoista ja toiminta-ajatuksista 13/26 sekä organisaatiosta 16/26 vastaajasta piti tärkeinä. Sisäistä tiedotusta piti tärkeänä 10/26 vastaajasta.

Taulukko 12. Satakunnan shp:n liittyvien asioiden tärkeys perehtymisen kanalta.



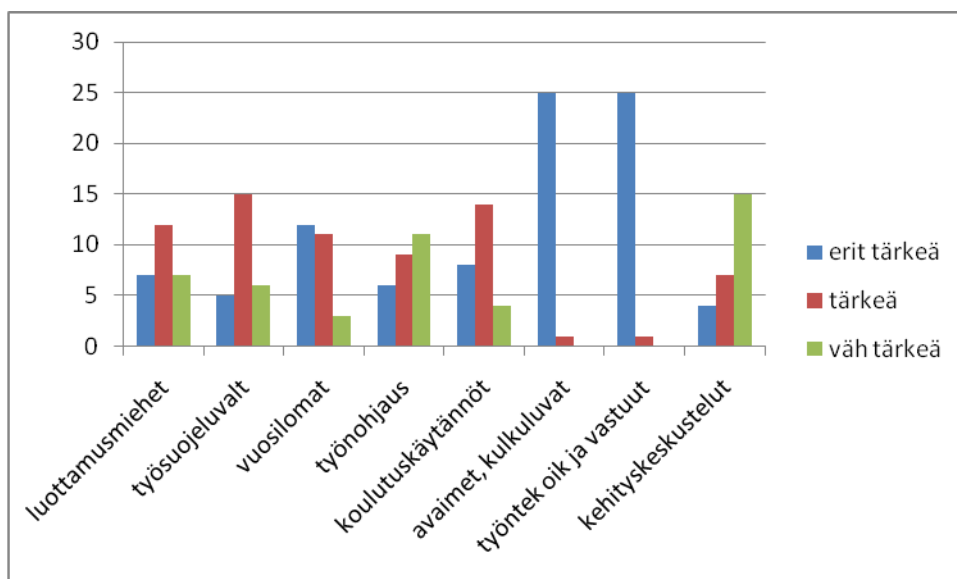
Henkilöstöhallinnon asioista taulukossa 13 erittäin tärkeinä pidettiin kyselyn vastausten mukaan palkkaus ja verokorttiasioita sekä sairauslomaa koskevia asioita 24/26 vastaajasta ja kaikki vastaajat 26/26 piti erittäin tärkeinä työaikaa, työvuoroja ja työlistoja koskevia asioita. Ruokailuun liittyviä asioita piti erittäin tärkeänä 17/26 vastaajasta. Tärkeinä pidettiin virkavapausasioita 12/26, henkilökuvakorttiasioita 15/26 ja nimikirja-asioita 13/26. Vähemmän tärkeinä perehdytyksessä vastaajat pitivät henkilökuntayhdistyksen asioita 17/26. Autopaikkoihin liittyviä asioita piti erittäin tärkeinä 12/26 ja toisaalta vähiten tärkeäksi saman asian koki 8/26 vastaajasta.

Taulukko 13. Henkilöstöhallintoon liittyvien asioiden tärkeys perehtymisen kannalta.



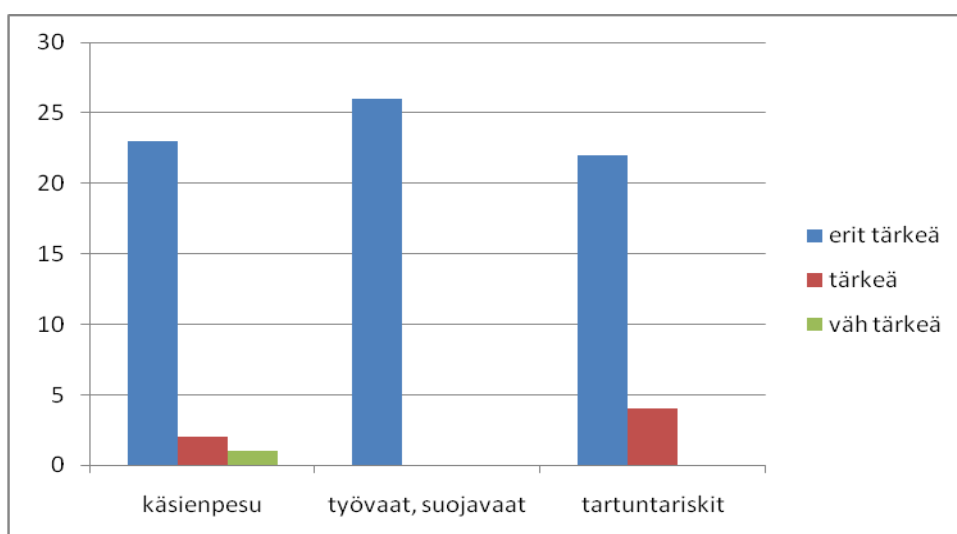
Edelleen henkilöstöhallinnon asioista taulukossa 14 piti 25/26 vastaajasta erittäin tärkeinä avaimiin ja kulkulupiin liittyviä asioita sekä työntekijän oikeuksia ja vastuita koskevia asioita. Vuosilomiin liittyviä asioita pidettiin vastausten mukaan erittäin tärkeinä 12/26 tai tärkeinä 11/26. Tärkeinä pidettiin vastausten mukaan työsuojeluvaltuutettuja koskevia asioita 15/26, koulutuskäytäntöihin liittyviä asioita 14/26 ja luottamusmiehiä koskevia asioita 12/26. Vähemmän tärkeinä vastaajat pitivät kehityskeskusteluja 15/26 ja työnohjaukseen liittyviä asioita 11/26.

Taulukko 14. Henkilöstöhallintoon liittyvien asioiden tärkeys perehtymisen kannalta.



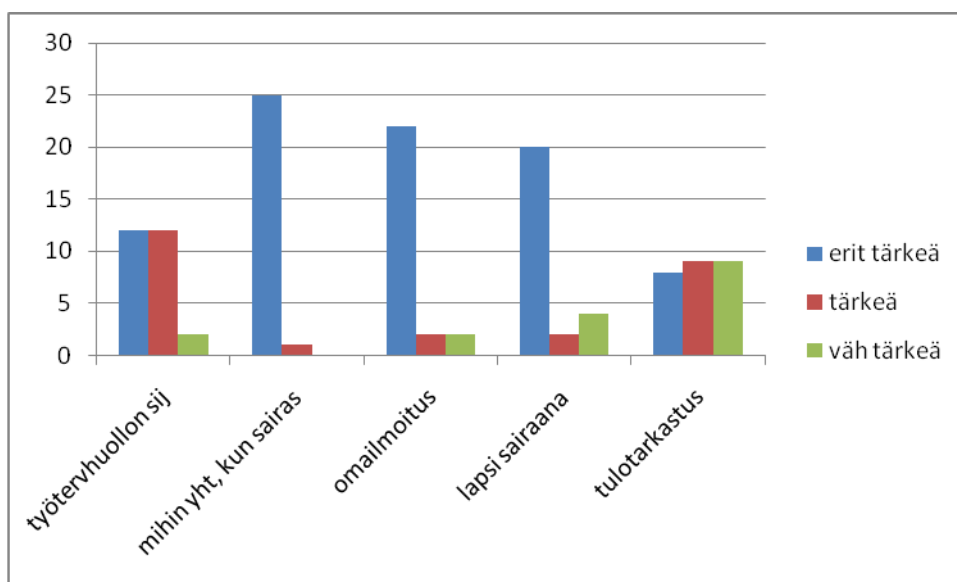
Hygieniasioista taulukossa 15 vastaajat pitivät perehdytyksen kannalta erittäin tärkeinä kaikkia sen osa-alueita. Käsienpesua piti erittäin tärkeänä 23/26 vastaajasta, työvaatteisiin ja suojavaatteisiin liittyviä asioita kaikki vastaajat ja tartuntariskeihin liittyviä asioita 22/26 vastaajasta.

Taulukko 15. Hygieniaan liittyvien asioiden tärkeys perehtymisen kannalta.



Työterveyshuoltoon liittyvissä kysymyksissä taulukossa 16 erittäin tärkeinä perehdytyksen kannalta pidettiin sitä, mihin pitää ottaa yhteys, kun sairastuu 25/26 vastaajasta. Myös omailmoitukseen liittyviä asioita pidettiin erittäin tärkeinä 22/26 sekä lapsen sairastamiseen liittyviä asioita 20/26. Työterveyshuollon sijaintia piti erittäin tärkeänä 12/26 ja tärkeänä samoin 12/26 vastaajasta. Sen sijaan tulotarkastukseen liittyviä asioita pidettiin vastausten mukaan melko tasaisesti joko erittäin tärkeänä 8/26, tärkeänä 9/26 tai vähemmän tärkeänä 9/26.

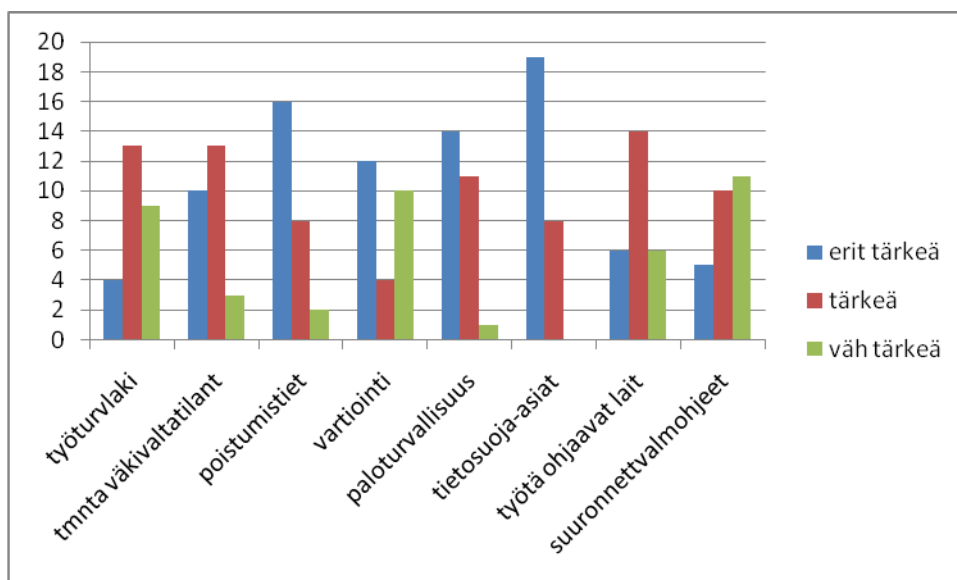
Taulukko 16. Työterveyshuoltoon liittyvien asioiden tärkeys perehtymisen kannalta.



Työturvallisuusasioissa taulukossa 17 kyselyn vastaajat pitivät erittäin tärkeinä tietosuoja-asioita 19/26 vastaajasta, poistumisteitä koskevia asioita 16/26 ja paloturvallisuuteen liittyviä asioita 14/26. Tärkeänä pidettiin vastausten mukaan työturvallisuuslakiin liittyviä asioita 13/26, toimintaa väkivaltatilanteissa 13/26 ja työtä ohjaavia lakeja koskevia asioita 14/26. Vartiointia pidettiin joko erittäin tärkeänä 12/26 tai vähemmän tärkeänä

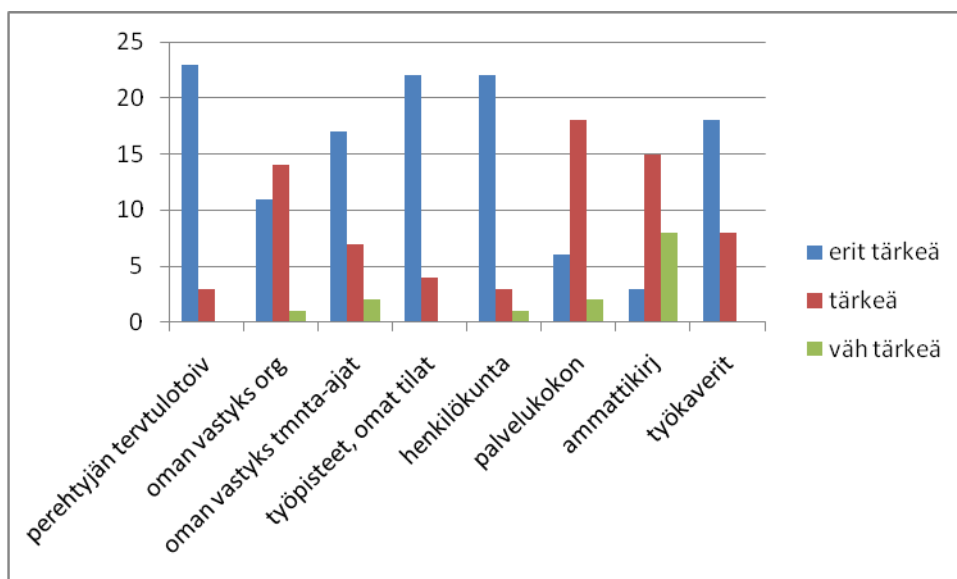
10/26. Suuronnettomuusohjeita pidettiin joko vähemmän tärkeinä 11/26 tai tärkeinä 10/26.

Taulukko 17. Työturvallisuuteen liittyvien asioiden tärkeys perehtymisen kannalta.



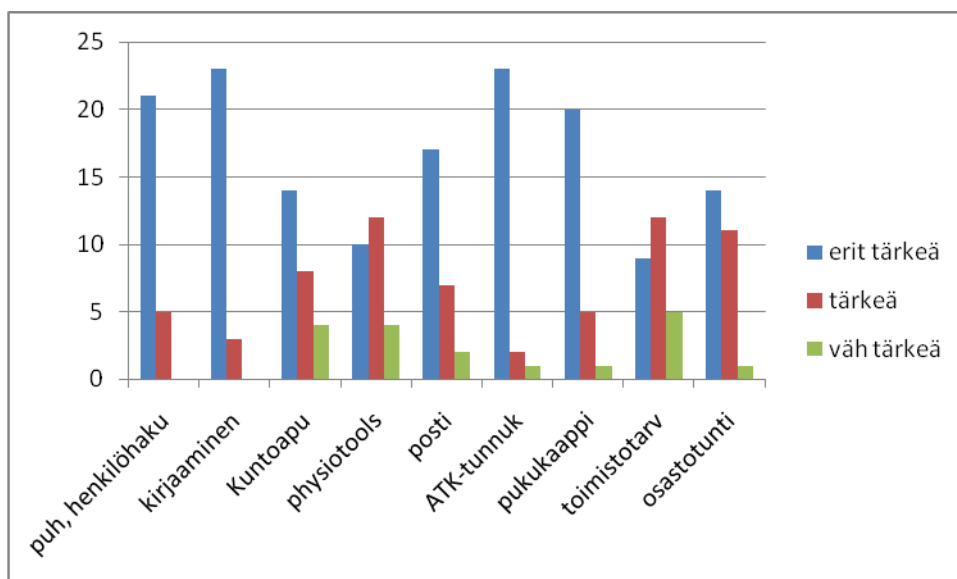
Omaan vastuuyksikköön liittyvistä asioista taulukossa 18 erittäin tärkeinä vastausten mukaan pidettiin perehtyjän tervetulo-toivotusta 23/26 vastaajasta, työpisteeseen ja omiin tiloihin liittyviä asioita 22/26, henkilökuntaa 22/26, oman vastuuyksikön toiminta-ajatusta 17/26 ja työkavereita 18/26. Tärkeänä vastausten mukaan pidettiin palvelukokonaisuuksiin liittyviä asioita 18/26, oman vastuuyksikön organisaatioon liittyviä asioita 14/26 ja ammattikirjallisuutta 15/26 vastaajasta.

Taulukko 18. Omaan vastuuyksikköön liittyvien asioiden tärkeys perehtymisen kannalta.



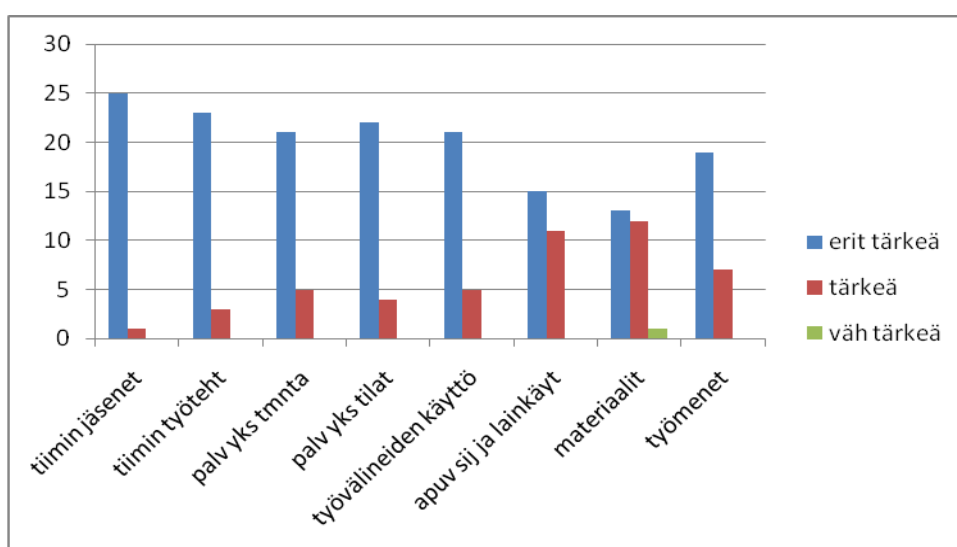
Edelleen oman vastuuyksikön asioista taulukossa 19 erittäin tärkeinä perehtymisen kannalta pidettiin kirjaamiseen ja ATK-tunnuksiin liittyviä asioita 23/26 vastaajasta, puhelimen ja henkilöhaun käyttöön liittyviä asioita 21/26, postin käyttöön liittyviä asioita 17/26 ja Kuntoapua 14/26. Osastontuntia pidettiin melko tasaisesti joko erittäin tärkeänä 14/26 tai tärkeänä 11/26. Physiotoolsin käyttöä pidettiin tärkeänä 12/26 samoin kuin toimistotarvikkeita 12/26.

Taulukko 19. Omaan vastuuyksikköön liittyvien asioiden tärkeys perehtymisen kannalta.



Omaan tiimiin liittyviä perehdytyksen osa-alueita pidettiin kyselyn vastausten mukaan lähes kaikkia erittäin tärkeinä, taulukko 20. Materiaaleja pidettiin sen sijaan melko tasaisesti erittäin tärkeänä 13/26 vastaajasta tai tärkeänä 12/26.

Taulukko 20. Omaan tiimiin liittyvien asioiden tärkeys perehtymisen kannalta.



6.4 Ryhmähaastattelun tulokset perehtymissuunnitelman pilotoinnista

Pidimme perehtymisen mallin käytännön kokeilun jälkeen puolistrukturoidun ryhmähaastattelun, liite 9, perehtyjälle, perehdyttäjälle ja osastonhoitajalle. Osallistujilta pyydettiin kirjallinen suostumus, liite 8. Haastattelulla halusimme selvittää millainen uusi perehtymissuunnitelma oli sisällöltään, ohjausmenetelmiltään ja miten se oli käytännössä toiminut.

Pilottiryhmä oli tyytyväinen kehitetyn perehtymissuunnitelman sisältöihin ja ohjausmenetelmiin. He kuvailivat sitä seuraavanlaisesti: *"Tää on tota niinkun semmonen meidän yksikön näkönen, varmasti tätä samaa on tehty, et nyt selkeyttää" ja "ku täst oikeesti näkee et mitä kaikkee pitää niinko tai mihin kaikkee vois ja pitää tutustuu".*

Pilottiryhmä ei vielä osannut sanoa yhden kokeilun jälkeen miten sisältöjä voisi muuttaa. He kommentoivat: *"kun useemman kanssa on käyty läpi niin sitten voi olla, että jonkun voi jättää pois tai tulee jotain ihan spontaanisti lisää, mut ei täs vaihees osaa sanoo vielä" ja "En nyt ainakaan osaa mitään korjausta tässä vaiheessa".* He eivät myöskään osanneet miettiä muunlaisia ohjausmenetelmiä: *"En mä varmaan muuttas mitää." ja "ohjausmenetelmätkin elää kun päästään vähän pidemmälle".*

Pilottiryhmän mielestä perehtymisen onnistumista voisi mitata esim. tietyn aikavälin jälkeen. Varsinaisia ideoita, miten tavoitteiden saavuttamista voisi mitata, ei tullut esille: *"aikaväli millä tavallaan niinku palataan takasin tähän listaan tai kootaan se ryhmä uudestaan" ja "määräväli kontrolli tai joku tämän önen et mikä se aika sit olis en osaa sanoa, tämmösiä kertauskursseja".*

Pilottiryhmän mielestä käytännön työssä perehtymissuunnitelman asiat tulivat melko luonnollisesti: *"Kun töihin lähdetään ni siin tulee sit ihan voi kattoo täältä listast et joo ne on käyty jo läpi, et ne tulee ihan luonnostaan"* ja *"tos on lähetty hommii et on sit siin samas perehdytty niihin juttuihin"*. Ristiriitana suunnitelman ja käytännön toteutuksen välillä nähtiin lähinnä se, että osa suunnitelluista asioista voisi jäädä pelkäksi suunnitelmaksi, jos niitä ei ole kirjattu ylös. Vastauksissa oli esimerkiksi: *"En mä kyl periaattees keksi mitää sillee, osa tääl on semmosii mitkä saattas jäädä aika vähälleki huomiolle sitten"* ja *"Mutta et suunnitelma on varmaan niinku aina parempi, kun se toteutus sitten"*.

Pilottiryhmän mielestä perehtymissuunnitelma on prosessina selkeä, mutta sisältää paljon asioita, joita ei kannata heti alussa käydä läpi vaan jättää myöhempään ajan kohtaan. Pilottiryhmäläiset antoivat seuraavanlaisia kommentteja: *"sellasena pidempänä jaksena, et tuleeko paljon semmosta heti alussa, mikä ei ehkä niinku välttämättä vielä kiinnosta tos alkuvaihees"*, *"voi kysyy uudestaan, et mites tää menikään"* ja *"valikoiden täältä (perehtymissuunnitelmasta), mitkä nyt ei oo niinku ensimmäisten viikkojen asiat"*.

Linkitetyn perehtymissuunnitelman avulla perehtymismateriaali oli helposti löydettävissä. Perehtymiseen liittyvää materiaalia oli kohtuullisen hyvin myös intranetissä ja omissa kansioissa tietokoneella. Pilottiryhmäläiset kertoivat: *"Aaah no nää linkit oli tosi hyvii sielt aukes"* ja *"Hiisinetist (shp:n intranetti) ja Nebulas (fysiatrian sähköinen kansio) oli kaiken näköst, siel oli ne työohjeet ja muut. Mun mielest aika hyvin löytää. Jos ei löydä ni sit voi kysyy lisäohje"*.

Kehittämäämme linkitettyä perehtymissuunnitelmaa pidettiin hyvänä. Pilottiryhmän kommentit aiheesta: *"Hiisinetihän pitäis pistää uusiks, pitäis olla*

huomattavasti selkeempi, helpompi, paljon enemmän hakusanoja, paljon helpommaks käyttää.” ja ”helposti ne on kyl näist linkeistä löytäny. Mut jos pitäis lähtee ettimään ilman niit ni menis varmaan paljon enempi aikaa tiedon hankkimiseen”.

Viimeiseksi haastateltavat saivat vielä vapaasti kommentoida perehtymissuunnitelmia. Kommentit olivat seuraavanlaisia: *”tää uus perehdytysuunnitelma, ni kyl se semmosen pienen paineen toi. Kun ennen sitä ei oo niinku ajatellu ollenkaan, kun se tulee siin ihan niinku mitään sen kummempaa ajatelmist ja sit tosiaan et jotku osuudet on varmasti jääny niinku vähemmälle.”* *”Näitä ei ehkä muuten tulis ees mieleen, ilman tätä listaa, tää on niinku pitkä prosessi, et pääsee niinku talon tavoil. Toi aikataulut on semmonen mikä täytyy kyl tarkkaan miettii ja sitten se niinkun asioitten painotus, missä vaiheessa mitäkin otetaan. Toisaalt se on niinku velvotetta ottaa asioist selvää, mut ettei siinä luoda niinku semmosta velvotetta mihin hän ei alkuvaihees ite kykene. Et odotetaan, että uus ihminen ottaa kaikist asioist itte selvää.”* *”Pääasia et muistaa kuulleensa, et tämmönen ja tämmönenkin asia on ja sit se tulee ehkä ajallaan niinku konkreettiseksi. Mut se ei käy ihan kuukaudes eikä kolmeskaan. Et sen kun tekee selväks heti alussa et tää ei oo niinku ens viikon homma”.*

Ryhmähaastattelun jälkeen perehtyjä täytti lomakkeen perehtymisen onnistumisesta, liite 10. Lomake on muunneltu versio Tampereen yliopistollisen keskussairaalan perehtymisen onnistumisen kyselystä. Tähän työhön emme ole laittaneet perehtyjän vastauksia, koska perehtyjä oli vain yksi. Laitoimme tyhjän kyselykaavakkeen liitteeksi, jotta esimiehet voivat sitä halutessaan käyttää jatkossa arvioidessaan perehtymisen onnistumista.

7. DOKUMENTOINTI- JA TIEDOTUSSUUNNITELMA SEKÄ POHDINTA JA JATKOEHDOTUKSET

Raportoimme opinnäytetyömme maaliskuun lopulla Satalinnan sairaalassa ja Satakunnan keskussairaalassa. Toimitimme kopiot opinnäytetyöstä Satakunnan keskussairaalan ja Satalinnan fysiatrian ja kuntoutuksen yksiköihin, Satakunnan ammattikorkeakoulun kirjastoon, Satakunnan keskussairaalan teolliseen kirjastoon ja Tampereen yliopistolliseen keskussairaalan fysiatrian yksikköön.

7.1 Eettinen pohdinta

Benchmarking-käynneillä tekemiemme haastattelujen pohjalta laaditut raportit lähetimme asianosaisille luettavaksi, ennen kuin liitimme ne opinnäytetyöhömmme. Teimme tämän sen takia, että haastateltavat henkilöt saivat vielä tarkistaa raportin sisällön niin, että se varmasti vastasi sitä, mitä he olivat kertoneet eikä raporttiin jäänyt asiavirheitä.

Opinnäytetyömme eettisyyden takaamiseksi päädyimme tekemään kyselyt nimettöminä internetin kautta. Lähetimme kyselyt työntekijöille sähköpostiin, mistä he pääsivät erillisen linkin kautta vastaamaan kyselyyn nimettöminä. Toteutimme sekä alkukartoituskyselyn että esimiesten kyselyn ja perehtymisen parantamista koskevan kyselyn samalla tavalla. Kyselyihin osallistuminen oli vapaaehtoista eikä osallistujilta pyydetty kirjallista suostumusta, vaan kyselyyn vastaamista pidettiin kirjallisena suostumuksena, näin esim. Miettinen, Peltokoski & Åstedt-Kurki, 2007 tutkimuksessa.

Lähetimme sekä nykytilan kartoitus- että perehtymisen parantamiskyselyn vain fysio- ja toimintaterapeuteille ja jätimme kuntohoitajat kyselyistä pois. Päädyimme opinnäytetyömme alkuvaiheessa tähän ratkaisuun, koska tiesimme, ettei uusia kuntohoitajia ole tulossa Satakunnan sairaanhoitopiirin palvelukseen. Näin jälkikäteen ajattelempa, että Satakunnan sairaanhoitopiirin palveluksessa on päteviä, koulutettuja kuntohoitajia ja joissain osastoilla kuntohoitaja voi olla perehdyttämässä ja siirtämässä tietoa eteenpäin uudelle työntekijälle, joten myös heillä olisi varmasti ollut arvokasta annettavaa opinnäytetyöhömmä kyselyiden kautta.

Ryhmähaastattelun luotettavuuden takaamiseksi media-assistentti videoi haastattelutilanteen ja videotallenteelta litteroimme haastattelun sanatakkasti. Tästä litteroinnista otimme suorat lainaukset, jotka olemme liittäneet ryhmähaastattelutuloksiin. Ryhmähaastattelun osallistujat allekirjoittavat kirjallisen suostumuksen ja heidän kommenttejaan on käytetty tai lainailtu niin, että heidän anonymiteettinsä säilyi.

7.2 Opinnäytetyöhön liittyneet ongelmat

Teimme perehtymisen nykytilanteen kartoituskyselyn nopealla aikataululla, koska halusimme kyselyn vastaukset työntekijöiltä ennen kesälomakauden alkua. Joustavammalla aikataululla olisimme voineet harkita kyselylomaketta enemmän. Kyselylomakkeen suunnitteluun olisimme voineet pyytää ohjausta. Teimme kyselylomakkeen benchmarking-käynneillä tekemiemme haastattelujen pohjalta. Nykytilanteen kartoituksen kyselyssä käytimme sanaa tu-

losyksikkö ja perehtymisen parantamisessa sanaa vastuuyksikkö, näillä tarkoitamme kuitenkin samaa.

Perehtymisen nykytilanteen selvittämiseksi valitsimme kyselyyn vastaajiksi alle 10 vuotta työssä olleet työntekijät. Harkitsimme ensin alle viisi vuotta työssä olleita työntekijöitä, mutta vastaajia olisi ollut vain noin viisi henkilöä ja siten otos olisi jäänyt melko pieneksi. Halusimme myös tietoa siitä, onko perehtymisessä tapahtunut muutosta viimeisen kymmenen vuoden aikana. Mietimme myös, miten paljon vastaajat muistavat perehdytyksestä, mikäli siitä on lähes kymmenen vuotta aikaa. Toisaalta omat perehtymiskokemuksemme Satakunnan sairaanhoitopiirissä ovat myös lähes kymmenen vuoden takaa ja muistamme ne edelleen.

Alkukartoituskyselyssä ja esimiesten kyselyssä olisimme voineet jakaa kysymyksiä eri aihealueisiin otsikoiden alle, jolloin kysely olisi ollut selkeämpi. Perehtymisen parantamista koskevan kyselyn teimme näin. Koekysely olisi myös ollut hyvä teettää ennen kyselyiden lähettämistä.

Alkukartoituskyselyn avulla saimme selville sen mitä halusimme eli mihin asioihin työntekijät olivat perehdytetty ja olivatko he olleet tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen. Vastausten perusteella päätelimme, ettei perehdytys ole tällä hetkellä suunniteltua ja systemaattista. Kyselyyn vastanneista suurin osa oli tyytymätön saamaansa perehdytykseen.

Esimiesten kyselyssä olisimme voineet kysyä esimiesten toiveita perehtymissuunnitelman sisällöstä. Avoimella kysymyksellä olisimme saaneet perehtymissuunnitelmaan esimiesten mielestä tärkeitä asioita. Pyysimme esimiehiä tarkistamaan kehitetyn perehtymissuunnitelman ennen sen pilotointia, mikäli

siitä puuttuu joitain heidän mielestään tärkeitä osa-alueita. Esimiehiltä saamamme palautteen perusteella perehtymissuunnitelmaan lisättiin kolme kohta.

Esimiehet toivoivat vastauksissaan perehtymiseen erilaisia tasoja, sen mukaan minkälaiseen sijaisuuteen uusi työntekijä tulee tai minkälainen uuden työntekijän tausta ja osaaminen on. Nyt kehitetystä perehtymissuunnitelmasta perehdyttäjät ja uusi työntekijä voivat yhdessä valita, mihin asioihin kukin perehtyy. Esimerkiksi pitkältä perhevapaalta palaavan työntekijän kanssa katsotaan hänelle henkilökohtainen suunnitelma valmiista pohjasta, mikä sisältää kaiken perehtymismateriaalin.

Perehtymisen parantamista koskevaan kyselyyn ajattelimme alun perin laittaa avoimia kysymyksiä, mutta ohjausryhmässä meitä kehoitettiin käyttämään strukturoitua kyselylomaketta, jotta kyselyn tuloksia olisi helpompi käsitellä. Tekemäämme kyselylomakkeeseen olisimme kuitenkin voineet laittaa myös yhden avoimen kysymyksen, missä työntekijät olisivat saaneet omin sanoin kertoa, mitä he pitävät perehdytyksessä tärkeänä. Perehtymisen parantamista koskevan kyselyn vastausten perusteella laitoimme perehtymiseen liittyvät asiat tärkeysjärjestykseen kehittämäämme perehtymissuunnitelmaan.

Pilottiversiona ollut perehtymissuunnitelma oli mielestämme hyvä. Myös ensimmäiset perehtymissuunnitelman käyttäjät olivat tekemämme haastattelun perusteella samaa mieltä. Pilottiversiosta jäi puuttumaan sairaanhoitopiirin logo ja tekijöiden tiedot ja päivämäärä, mikä on tietojen päivittämisen kannalta oleellinen. Uusimpaan versioon olemme nämä laittaneet. Teimme perehtymissuunnitelman pilottiversion nopeassa aikataulussa, koska saimme tiedon uuden työntekijän tulosta vain viikkoa ennen kun hän aloitti työt. Sen hetkisten tietojen mukaan muita uusia työntekijöitä ei ollut syksyn 2010 aika-

na tulossa ja halusimme suunnitelmamme tuolloin kokeiluun, jotta pysyisimme suunnittelemassamme aikataulussa.

Ryhmähaastattelutilanteessa olisimme voineet antaa haastattelukysymykset kaikille osallistujille paperilla. Haastattelijalla olisi myös voinut toistaa kysymyksen pitkään kestäneen vastauksen jälkeen. Joistakin vastauksista ilmeni selvästi, että vastaus oli enemmän edellisen vastaajan loppulauseisiin liittyvä, kuin varsinaisesti esitettyyn kysymykseen.

Ryhmähaastattelun perusteella saimme tietoa kehittämästämme perehtymissuunnitelmasta, ja siitä miten se on toiminut käytännössä. Haastateltavien vastausten perusteella he olivat tyytyväisiä uuteen perehtymissuunnitelmaan. Perehtymissuunnitelman kokeilua käytännössä jatketaan ja tarvittaessa siihen tehdään muutoksia.

Meidän olisi varmasti ollut hyvä olla sairaanhoitopiirin perehtymisprojektia suunnittelevaan työryhmään enemmän yhteydessä. Se oli kuitenkin meille yllätys, että projektiryhmän pilottiversio oli kokeilussa samaan aikaan kuin meidän suunnitelmamme. Olisimme varmasti voineet hyödyntää toisiamme enemmän. Alusta lähtien oli kuitenkin selvää, että teemme perehtymisen mallin omiin työyksiköihimme, emmekä olleet edes ajatelleet liittää työhömmme prosessikuvauksia. Sairaanhoitopiirin projektiryhmän tuotoksessa on selkeästi kuvattuna perehtymiseen liittyvien henkilöiden ja yksiköiden tehtävät ja vastuualueet sekä prosessikuvaus perehtymisestä. Lisäksi se on paljon meidän työtämme laajempi ja yksityiskohtaisempi. Toisaalta meidän opinnäytetyönä kehittämämme perehtymissuunnitelma on juuri omiin yksiköihin suunniteltu käytännönläheinen malli.

Työntekijöiden parempi sitouttaminen olisi varmasti onnistunut, jos me opinnäytetyöntekijät olisimme molemmat olleet töissä. Minna Mantere oli työssä vain sovittaessa ensimmäistä ohjauspalaveria, jonka jälkeen hän jäi äitiyslomalle, ja jatkoi siitä hoitovapaalle, jolla hän on yhä. Suvi Mykrä jäi ennen perehtymisen mallin käytännönkokeilua opintovapaalle ja siitä melko pian äitiyslomalle, jolla hän on edelleen. Olisi ollut helppoa kysyä työkavereilta niin sanotusti ohimennen, että mitä mieltä hän tai he ovat perehtymiseen liittyvistä asioista. Perehtymistä kehitettäessä olisi myös voitu käyttää työpajaa kehittämismenetelmänä. Epäilimme kuitenkin, että tämäntyyppinen työskentely olisi vienyt enemmän aikaa, ja halusimme saada opinnäytetyön valmiiksi kevään 2011 aikana.

Toimintatutkimus sopi tähän kehittämishankkeeseen hyvin. Opinnäytetyön avulla puutuimme työpaikan käytännöissä havaittuun ongelmaan. Toimintatutkimukselle tyypilliseen tapaan saimme perehtymiskäytäntöjen kehittämisen työyhteisössä alulle ja toivomme kehittämisen jatkuvan edelleen kohti uusia entistä parempia toimintatapoja. Opinnäytetyömme avulla perehtyminen työyksiköissä saatiin järjestelmällisen dokumentoinnin avulla näkyväksi.

7.3 Tulevaisuuden haasteet / jatkotutkimukset

Tulevaisuudessa perehdyttäjät olisi hyvä opastaa perehdytysmateriaalin käyttöön. Jatkossa perehdyttäjille voisi olla koulutusta myös oppimis- ja opetusmetodeista. Opinnäytetyön esittelytilaisuuden yhteydessä Satakunnan keskussairaalan fysiatrian yksikössä sekä Satalinnassa tarkoituksenamme on pitää tiimien johtajille lyhyt opastus kehittämästämme perehtymissuunnitelmasta.

Perehtymissuunnitelma tulee jatkossa vaatimaan päivitysten tarkastamista. Päivityksistä vastaava olisi hyvä nimetä ja päivitykset olisi hyvä tarkistaa aina ennen uuden työntekijän tuloa. Yleisten asioiden osalta päivityksistä voisi vastata kuntoutussuunnittelija tai osastonhoitaja, tiimiä koskevien asioiden osalta tiimin vetäjä ja yksikön henkilökunta-asioiden osalta osastonhoitaja. Päivitysvastuut voidaan työyksiköissä sopia parhaaksi katsotulla tavalla.

Jatkossa olisi kiinnostavaa tietää, onko kehittämäämme perehtymissuunnitelmaa käytetty perehtymisessä apuna. Kiinnostavaa olisi myös tietää, miten perehtymissuunnitelma tulee käytännössä muokkautumaan, ja miten suunnitelma toimii eri yksiköissä. Lisäksi kiinnostaa perehdytys suunnitelman päivitysvastuiden jakautuminen ja se, onko päivityksiä muistettu tehdä. Mahdollisesti saamme tietoa näistä asioista palatessamme vanhempainvapailta töihin.

LÄHTEET

Aaltola, J. & Syrjälä, L. 1999. Tiede, toiminta ja vaikuttaminen. Teoksessa Heikkinen, H., Huttunen, R. & Moilanen, P. (toim.) Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena Kustannus, 11-24.

Ahonen, J. & Pohjanoksa, E. 2008. Asian ytimessä. Työkulttuurin kehittämisen oppivassa organisaatiossa. Helsinki: Gaudeamus kirja.

Garvin, D., Edmondson, A. & Gino, F. 2008. Is Yours Learning Organization? Harvard Business Review, 109-116. Viitattu 09.09.2010 www.hbr.org/2008/3/is-yours-a-learning-organization/an/1

Grossman, S. 2007. Mentoring in Nursing. New York: Springer Publishing Company LLC.

Heikkinen, H. 2008. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 16-38.

Heikkinen, H. 2007. Toimintatutkimus – toiminnan ja ajattelun taitoa. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus, 196-211.

Heikkinen, H. & Jyrkämä, J. 1999. Mitä on toimintatutkimus? Teoksessa Heikkinen, H., Huttunen, R. & Moilanen, P. (toim.) Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena Kustannus, 25-62.

Hyvärinen, P., Kangas, T., Lystilä, A., Pikkarainen, T. & Sukanen, M. 2008. Perehtymisen parantaminen naisten ja lasten toimialueella. Pirkanmaan sairaanhoitopiirin julkaisuja 9/2008. Tampere: Juvenes Yliopiston kirjakauppa.

Koivunen, M. Satakunnan sairaanhoitopiirin tutkimus- ja kehittämisylivoitajan kannanotto sähköpostilla 05.02.11.

Kupias, P. & Peltola R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.

Lahden ammattikorkeakoulun julkaisusarja. Kumppanuudella tuloksiin pk-yrityksissä – OR-BITS. Hyvä perehdytys-opas. 2007. Oppimateriaalia, osa 4. Lahti: Esa Print Oy.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007.

Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Kataja, J. 2006. Taitolajina työ. Johtaminen ja sisäinen motivaatio. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Lähteenmäki, S. 2005. Organisaation oppimiskyvyn mittaaminen yksilöllisten asenteiden kautta – Mittarin validointi. Teoksessa Kirjavainen, P., Lähteenmäki, S., Salmela, H. & Saru, E. (toim.) Monta tietä oppivaan organisaatioon. Sarja keskusteluja ja raportteja 9:2005. (Turun kauppakorkeakoulun julkaisu) Turku: Turun kauppakorkeakoulu, 23-42.

Miettinen, M., Peltokoski, J. & Åstedt-Kurki, P. 2006. Osastonhoitajan rooli perehdyttämisessä. Tutkiva hoitotyö 3, 23-29.

Moilanen, R. 1999. Oppiva organisaatio. Systeemityö 3, 9-11.

Nikki, L., Koivunen, M. & Suominen, T. 2010. Uuden työntekijän mentorointikatsaus empiiriseen tutkimukseen. Tutkiva hoitotyö 3, 20-29.

Peltokoski, J. & Perttunen, J. 2006. Verkkopohjainen portaali sairaanhoitajan perehdyttämisen menetelmänä. Teoksessa, Miettinen, M., Hopia, H., Koponen, L. & Wilskman, K. (toim.) Inhimillisten voimavarojen johtaminen. 131-140. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto ry.

Perälä, M-L., Junttila, K. & Toljamo, M. 2007. Benchmarking-järjestelmän kehittäminen hoitotyöhön. Työpapereita 19/2007. Stakes. Helsinki: Terveysten ja terveysministeriö.

Pohjalainen, M. 2006. Osaamisen johtaminen yleisissä kirjastoissa. Tampere: Tampere University Press.

Poikela, S. 2003. PBL. Ongelmaperustainen pedagogiikka ja tutorin osaaminen. Tampere: Tampere University Press.

Rainio, P. 2010. Kiinnitä työhön ja tulokseen. Opas kuntatyön perehdyttäjiille. Kuntatyö 2010-projekti. Suomen Kuntaliitto. Kunnallinen työ-markkinlaitos. Kuntien eläkevakuutus.

Rauste-Von Wrigh, M., Von Wright, J & Soini T. 2003. Oppiminen ja koulutus. Helsinki: WSOYpro Oy.

Ruoraniemi, R. 2007. Perehdytyksen kehittäminen Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä. Pirkanmaan sairaanhoitopiirin julkaisuja 4/2007. Tampere: Juvenes Yliopiston kirjakauppa.

Satakunnan sairaanhoitopiiri. Projektisuunnitelman tavoitteista 15.9.2009.

Satakunnan sairaanhoitopiirin kuntayhtymän säädöskokoelma. 1.15 Yhteistoimintasopimus. 2002.

Satakunnan sairaanhoitopiirin kuntayhtymän säädöskokoelma. 2.2 Yleisohje perehdyttämisestä Satakunnan sairaanhoitopiirissä. 1997.

Satakunnan sairaanhoitopiirin www-sivut. Viitattu 13.9.2010.
<http://www.satshp.fi>

Siikarla, K. Satakunnan sairaanhoitopiirin fysiatrian ja kuntoutuksen ylihoitajan henkilökohtainen tiedonanto 10.6.2010.

Stinson, L., Pearson, D. & Lucas, B. 2006. Developing a learning culture: twelve tips for individuals, teams and organizations. Medical Teacher, 4, 309-312.

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Surakka, T., Kiikkala, I., Lahti, T., Laitinen, H. & Rantala, T. 2008. Osastonhoitaja ja johtaminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Taurus, T. 2006. Perioperatiivisten sairaanhoitajien kuvauksia perehdytyksestään. Pro gradu-tutkielma. Kuopion yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Hoitotiede: Hoitotyön johtaminen.

Työsopimuslaki (55/2001).

Työturvallisuuskeskus. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. Viitattu 25.08.2010.
http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf

Työturvallisuuslaki (738/2002).



SATAKUNNAN SAIRAANHOITOPIIRI
-kumppanuudella terveyttä ja toimintakykyä-

OPINNÄYTETYÖN LUPAHAKEMUS

HAKIJA/HAKIJAT	Nimi/nimet <u>MINNA MANTERE</u> <u>SUVI RANTALA</u> Yhteyshenkilön Puh: Osoite: Postino: Postitoimipakka: Email:	Opiskelu- tai työpaikka <u>SATKS / SATALINNA</u> Virka/toimi (ei koske opiskelijoita) <u>FYSIOTERAPUUTI</u> Opinnäytetyö/tutkimus <input type="checkbox"/> opinnäytetyö/AMK <input checked="" type="checkbox"/> opinnäytetyö/ylempi AMK <input type="checkbox"/> pro gradu tutkielma <input type="checkbox"/> lisensiaatin tutkielma <input type="checkbox"/> väitöskirjatutkimus <input type="checkbox"/> muu
OPINNÄYTETYÖN/TUTKIMUKSEN TIIVISTETTY KUVAUS (mm. nimi, kohderyhmä, menetelmät, aineisto) LIITTEET opinnäytetyösuunnitelma (ks. erillinen ohje)	UUDEN FYSIO- JA TOIMINTATERAPEUTIN PEREHDYTTÄMINEN SATAKUNNAN KESKUSSAIRAALASSA JA SATALINNASSA. MENE- TELMANÄ ON TOIMINTATUTKIMUS JA TIEDONKERUU TAPA- TUU INTERNETIN KAUTTA TAPAHTUVIEN ITSETEHTYJEN HAASTATTELUOMAKKEIDEN AVULLA.	
OPPILAITOKSEN OHJAAJA(T)	<u>16.4.2010</u> <u>[Signature]</u> allekirjoitus/nimen selvennys <u>ANNE KÄKKI</u> <u>044 7103471</u> <u>1</u> allekirjoitus/nimen selvennys	
SITOUMUS	Sitoudun noudattamaan sairaanhoidopiirin ohjeistusta salassapitovelvollisuudesta <u>13.4.2010</u> <u>Minna Mantere</u> <u>Suvi Rantala</u> allekirjoitus/nimen selvennys <u>MINNA MANTERE</u> <u>SUVI RANTALA</u>	
LUVAN MYÖNTÄMINEN	Sairaanhoidopiirin/toimialueen/yksikön tutkimus- tai kehittämishanke, johon opinnäytetyö/tutkimus liittyy (luvan myöntäjä täyttää): Eettisen toimikunnan lausunto saatu <input type="checkbox"/> Eettisen toimikunnan lausuntoa ei tarvita <input checked="" type="checkbox"/> Lupa opinnäytetyön toteuttamiselle Myönnän <input checked="" type="checkbox"/> En myönnä <input type="checkbox"/> Ylihoitaja(t) <u>12.5.2010</u> <u>Kiirila</u> allekirjoitus/nimen selvennys <u>1</u> allekirjoitus/nimen selvennys Ylilääkäri(t) <u>1</u> allekirjoitus/nimen selvennys	

Kirsti Silkkari
ylihoitaja



SATAKUNNAN SAIRAANHOITOPIIRI
-kumppanuudella terveyttä ja toimintakykyä-

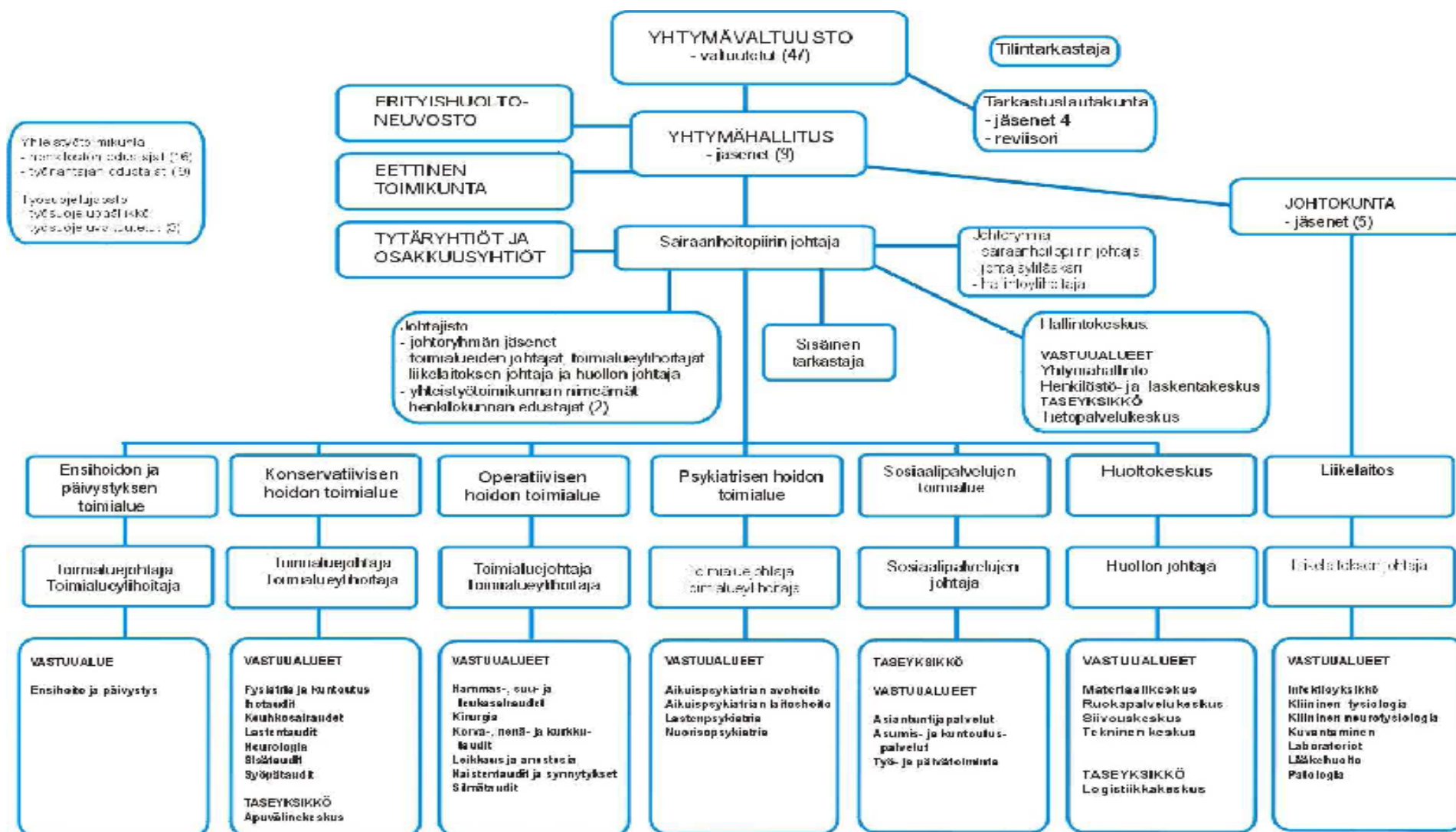
OPINNÄYTETYÖN LUPAHAKEMUS

	<u>1</u> allekirjoitus/nimen selvennys
SAIRAANHOITOPIIRIN YHDYSHENKILÖN NIMEÄMINEN	<u>KISA MYLLYHARJU</u> (ylihoitaja nimeää) Yhteystiedot (puh/email) <u>p. 7560</u> <u>Kisa Myllyharju</u>



SAMK / Sopimus opinnäytetyön tekemisestä

Opinnäytetyön tekijä: <i>MINNA MANTERE & SUVI RANTALA</i>	Opiskelijanumero: <i>0702325</i>	Aloitusrhmä:
Koulutusohjelma: <i>KUNTOUTUS SAMK</i>		
Opinnäytetyötä ohjaavan opettajan nimi, sähköposti, puhelinnumero ja osoite: <i>RAIJA TAARELA raija.taavela@samk.fi</i>		
Toimeksiantaja, yhteyshenkilön nimi, sähköposti, puhelinnumero ja osoite: <i>SATSHP ERJAMYLLYHARJU erjamyllyharju@satshp.fi 044-7097560 Fysiol Sotks</i>		
Opinnäytetyön nimi: <i>UUDEN TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTYKSEN SATEKUNNAN KESKUSSAIRAALASSA JA SATEKUNNAN FYSIATRIAN JA KUNTOUTUKSEN YKSIKÖSSÄ</i>		
Työn etenemisaikataulu: <i>ALOITUS KEVÄLLÄ 2010, VALMISTUNEE KEVÄLLÄ 2011</i>		
Tarkempi selvitys on sopimuksen liitteenä olevassa hyväksytyssä tutkimus-/projektisuunnitelmassa.		
<p>Vakuutukset. Jos opinnäytetyö tehdään kokonaan tai osittain työsuhteessa palkkaa vastaan, niin toimeksiantajan on laadittava asianmukainen kirjallinen työsuhteesta. Työnantaja huolehtii lainmukaisista vakuutuksista, sillä ammattikorkeakoulun vakuutukset eivät kata työsuhteesta tehtävän opinnäytetyön tekijää.</p> <p>Opinnäytetyön kustannukset ja niiden korvaaminen. Opinnäytetyöstä mahdollisesti aiheutuvien kustannusten (ml. Aineiston hankinta, raaka-aineet, matkat, työkorvaus jne.) korvaamisesta sopivat toimeksiantaja ja opiskelija keskenään. Pääsääntöisesti Satakunnan ammattikorkeakoulu ei vastaa yksittäisten opinnäytetyön kustannusten korvaamisesta.</p> <p>Oikeudet opinnäytetyön tuloksiin. Toimeksiantaja saa käyttöoikeuden opinnäytetyön tuloksiin ja niiden kaupalliseen hyödyntämiseen. Opinnäytetyön tekijä on velvollinen raportimaan opinnäytetyön tulokset toimeksiantajalle.</p> <p>Immateriaalioikeudet. Tekijänoikeus ja muut immateriaalioikeudet opinnäytetyöhön kuuluvat opinnäytetyön tekijälle. Opinnäytetyön tekijä ja toimeksiantaja sopivat erikseen, missä laajuudessa tekijänoikeus tai muut immateriaalioikeudet siirtyvät toimeksiantajalle.</p> <p>Opinnäytetyön ohjaus ja vastuu. Vastuu opinnäytetyön tekemisestä ja tuloksista on opiskelijalla. Ammattikorkeakoulu vastaa työn ohjauksesta, seurannasta ja työn riittävästä laatuudesta. Ammattikorkeakoulu ei ole taloudellisesti vastuussa työn tuloksista tai aikataulusta. Opinnäytetyön tekijä ei vastaa toimeksiantajalle vahingosta, joka toimeksiantajalle syntyy opinnäytetyön viivästymisestä, ellei erikseen toisin sovita. Toimeksiantaja sitoutuu antamaan opiskelijan käyttöön kaikki opinnäytetyön tekemisessä tarvittavat tiedot ja aineistot sekä ohjaamaan opinnäytetyötä toimeksiantajaorganisaation näkökulmasta. Opiskelija sitoutuu palauttamaan toimeksiantajalle työn aikana saamansa luottamuksellisen aineiston, kun opinnäytetyö on valmistunut, tai kun osapuolet yhdessä toteavat, että yhteistyöedellytyksiä opinnäytetyön loppuun saattamiseksi ei ole.</p> <p>Tulosten julkistaminen ja luottamuksellisuus. Opinnäytetyö on kokonaisuudessaan julkinen. Mikäli opinnäytetyö sisältää liikesalaisuuksia tai muuta julkisuuslaissa salassa pidettäväksi määrättyjä tietoja, on opinnäytetyön raportti laadittava niin, että tietojen luottamuksellisuus säilyy. Tarvittaessa salassa pidettävät tiedot on jätettävä työn tausta-aineistoon. Opinnäytetyö tai sen osia voidaan julkaista myös internetissä sopimalla niistä erikseen. Opinnäytetyön osapuolet (opiskelija, toimeksiantaja ja opettaja) sitoutuvat pitämään salassa kaikki opinnäytetyön tekemisessä ja sitä edeltävissä tai sen jälkeisissä neuvotteluissa esiin tulevat luottamukselliset tiedot ja asiakirjat sekä pidättäytymään käyttämästä hyväkseen toisen osapuolen ilmaisemia luottamuksellisia tietoja ilman erillistä lupaa.</p> <p>Tätä sopimusta koskevat erimielisyydet pyritään ratkaisemaan ensisijaisesti neuvottelemalla osapuolten kesken. Mikäli asiasta ei päästä sopimukseen, erimielisyydet ratkaistaan Porin käräjäoikeudessa.</p> <p>Tätä sopimusta on laadittu kappaleita, yksi kullekin osapuolelle.</p> <p>Satakunnan ammattikorkeakoululla on oikeus käyttää yhteistyöhanketta referenssinä ammattikorkeakoulun työelämäyhteyksistä, mukaan lukien SAMKin yhteistyötietokanta, johon voi tehdä hakuja internetissä. Opinnäytetyöstä näkyvät otsikko, organisaatio ja organisaation yhteyshenkilö. Hanketta voidaan lisäksi hyödyntää ammatillisen korkeakoulutuksen tavoitteita edistävistä esim. opetusmateriaalina tai -metodina edellyttäen, ettei hankkeeseen sisältyneiden tietojen luottamuksellisuutta vaaranneta.</p>		
Päiväys: <i>12.5.2010</i>		
Toimeksiantajan edustajan allekirjoitus, nimi ja nimen selvitys: <i>Kirsti Siikarla yhtiöjohtaja</i>	Koulutusjohtajan/Toimialajohtajan allekirjoitus ja nimen selvitys: <i>JOHNE KÄRKI</i>	
Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus: <i>Minna Mantere Sui Rantala</i>		



Perehdytyskysely työntekijöille

Täyttämällä kyselyn autat meitä kehittämään uuden työntekijän perehdytystä työpaikoilla.

1. Kuinka kauan olet ollut Satakunnan sairaanhoitopiirin työntekijänä? *

- ☐ -6kk
☐ 7kk-1v
☐ 2-3v
☐ 4-5v
☐ 5v->

2. Onko sinut perehdytetty seuraaviin? Jos vastaat kyllä, oliko perehdyttäjänä esimies vai työntekijä? *

	kyllä	ei	esimies	työntekijä
henkilökuntakokonaisuus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sairaansijat *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sairaalat *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
arvot, toiminta-ajatus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
menestystekijät *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
organisaatio *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
palkkaussasiat, verokortti *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
virkavapaudet *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sairauslomat *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
henkilökuvakortti *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
autopaikat *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nimikirja *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työaika, työvuorot, -listat *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ruokailu *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
henkilökuntayhdistys *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vuosilomat *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työnohjaus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
koulutus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
avaimet, kulkuluvat *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
käsienpesu *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

työvaatetus, suojavaatteet *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mihin otat yhteyttä, kun sairastut *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
omailmoitus sairauslomasta *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tartuntariskit *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tulotarkastus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työterveyshuollon sijainti *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työturvallisuuslaki *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
toiminta väkivaltatilanteissa *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
poistumistiet *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vartiointi *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
paloturvallisuus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tietosuoja-asiat *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työtä ohjaavat lait *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
suuronnettomuusvalmiusohjeet *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
oman tulosityksikön organisaatio *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
oman tulosityksikön toiminta-ajatus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työpisteet, omat tilat *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
henkilökunta *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
palvelukokonaisuudet *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ammattikirjallisuus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TYKY-toiminta *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työkaverit *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sisäinen tiedotus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
puhelin, henkilöhaku *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sulevi *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Webqert *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kuntoapu *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Physiotools *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
posti *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ATK-tunnukset *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pukukaappi *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
toimistotarvikkeet *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työtehtävät *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tiimin jäsenet *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vastuut *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
oikeudet *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työvälineiden käyttö *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
apuvälineiden sijainti ja lainauskäytäntö *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
palveltavan yksikön tilat *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
palveltavan yksikön toiminta *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
materiaalit *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
laatuasiat *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työmenetelmät *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Kerro omin sanoin, kerrottiinko sinulle keneltä voit kysyä tai mistä voit hakea tietoa työskentelyn tueksi? *

4. Oletko tyytyväinen saamaasi perehdytykseen toisin sanoen oliko perehdytys riittävä? *

- ☐ kyllä
- ☐ ei

Kiitos vastauksista ja aurinkoista kesän alkua! Terkuin Minna & Suvi

Perehdytykseen liittyvä kysely esimiehille

Hei Erja ja Arja! Voisitteko ystävällisesti vastata perehdytystä koskevaan kyselyyn, jotta saamme kartoitettua nykytilanteen.

1. Oletko perehdyttänyt uuden työntekijän seuraaviin asioihin? *

	kyllä olen	en ole
henkilökuntakokonaisuus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sairaansijat *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sairaalat *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
arvot, toiminta-ajatus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
menestystekijät *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
organisaatio *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
palkkaussasiat, verokortti *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
virkavapaudet *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sairauslomat *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
henkilökuvakortti *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
autopaikat *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nimikirja *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työaika, työvuorot, -listat *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ruokailu *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
henkilökuntayhdistys *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vuosilomat *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työnohjaus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
koulutus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
avaimet, kulkuluvat *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
käsienpesu *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työvaatetus, suojavaatteet *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mihin kuuluu ottaa yhteyttä, kun sairastuu *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
omailmoitus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tartuntariskit *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tulotarkastus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työterveyshuollon sijainti *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työturvallisuuslaki *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
toiminta väkivaltatilanteissa *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
poistumistiet *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vartiointi *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
paloturvallisuus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tietosuoja-asiat *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

työtä ohjaavat lait *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
suuronnettomuusohjeet *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
oman tulosityksikön organisaatio *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
oman tulosityksikön toiminta-ajatus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työpisteet, omat tilat *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
henkilökunta *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
palvelukokonaisuudet *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ammattikirjallisuus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TYKY-toiminta *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työkaverit *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sisäinen tiedotus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
puhelin, henkilöhaku *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sulevi *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Webqert *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kuntoapu *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Physiotools *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
posti *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ATK-tunnukset *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pukukaappi *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
toimistotarvikkeet *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työtehtävät *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tiimin jäsenet *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vastuut *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
oikeudet *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työvälineiden käyttö *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
apuvälineiden sijainti ja lainauskäytäntö *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
palveltavan yksikön toiminta *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
materiaalit *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
laatuasiat *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työmenetelmät *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Miten perehdytys on yksikössäsi tällä hetkellä järjestetty? *

3. Miten perehdytystä voisi yksikössäsi parantaa? *

Kiitos vastauksista ja aurinkoista kesän alkua! Terkuin, Minna & Suvi

Kysely perehdytyksen parantamisesta työntekijöille

Vastaamalla kyselyyn pääset vaikuttamaan perehdytyksen kehittämiseen. Arvioi, miten tärkeäksi koet seuraavat perehdytyksen osa-alueet: erittäin tärkeä = mielellään heti aluksi, vähemmän tärkeä = ehtii myöhemminkin.

1. Satakunnan sairaanhoitopiiri *

	erittäin tärkeä	tärkeä	vähemmän tärkeä
henkilökuntakokonaisuus (shp:ssä) *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sairaalat *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
arvot, toiminta-ajatus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
organisaatio *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sisäinen tiedotus (Kesti, Vinkkeli) *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Henkilöstöhallinto *

	erittäin tärkeä	tärkeä	vähemmän tärkeä
palkkausasiat, verokortti *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
virkavapaudet, irtisanominen *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sairaslomat *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
henkilökuvakortti *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
autopaikat *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nimikirja *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työaika, työvuorot, työlistat *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ruokailu *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
henkilökuntayhdistys *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
luottamusmiehet *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työsuojeluvaltuutetut *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vuosilomat *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työnohjaus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
koulutuskäytännöt (sisäinen, alueellinen, ulkopuolinen) *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
avaimet, kulkuluvat *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työntekijän oikeudet ja vastuut *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kehityskeskustelut *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Hygienia-asiat *

	erittäin tärkeä	tärkeä	vähemmän tärkeä
käsienpesu *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työvaatetus, suojavaatteet *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tartuntariskit *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Työterveyshuolto *

	erittäin tärkeä	tärkeä	vähemmän tärkeä
työterveyshuollon sijainti *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mihin otat yhteyttä, kun sairastut *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
omailmoitus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
lapsi sairaana *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tulotarkastus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Työturvallisuus *

	erittäin tärkeä	tärkeä	vähemmän tärkeä
työturvallisuuslaki *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
toiminta väkivaltatilanteissa *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
poistumistiet *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vartiointi *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
paloturvallisuus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tietosuoja-asiat *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työtä ohjaavat lait *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
suuronnettomuusvalmiusohjeet *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Oma vastuuyksikkö *

	erittäin tärkeä	tärkeä	vähemmän tärkeä
perehtyjän ottaminen työyhteisön jäseneksi, tervetuloatoivotus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
oman vastuuyksikön organisaatio *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
oman vastuuyksikön toiminta-ajatus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työpisteet, omat tilat *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
henkilökunta *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
palvelukokonaisuudet *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ammattikirjallisuus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työkaverit *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
puhelin, henkilöhaku *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kirjaaminen (webqert, Sulevi *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kuntoapu) *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
physiotools *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
posti *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ATK-tunnukset *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pukukaappi *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
toimistotarvikkeet *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osastotunti *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Oma tiimi *

	erittäin tärkeä	tärkeä	vähemmän tärkeä
tiimin jäsenet *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tiimin työtehtävät *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
palveltavan yksikön toiminta *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
palveltavan yksikön tilat *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työvälineiden käyttö *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
apuvälineiden sijainti ja lainauskäytäntö *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
materiaalit *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työmenetelmät *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PEREHDYTETTÄVÄT ASIAT	ESIMIE HEN KUIT TAUS	MISTÄ LÖYTYY TIETOA	PEREH TYJÄN KUIT TAUS	MYÖH EMPI KESKU STELU
Satakunnan sairaanhoitopiiri				
arvot, toiminta-ajatus		Osastonhoitajan käsikirja		
sairaalat		Shp:n internetsivu		
sisäinen tiedotus		Kesti, Vinkkel		
henkilökuntakokonaisuus		http://artemis.sisasatshp.fi:7777/pls/iportal/docs/PAGE/HENKILOSTO/HENKIL%D6ST%D6KERTOMUS%202009%20KORJATTU%2024.5.2010.PDF K:\HENKIL%D6ST%D6KERTOMUS 2009 KORJATTU 24.5.2010.pdf		
organisaatio		organisaatiokaavio		
Henkilöstöhallinto				
työaika, työvuorot		työaikamuodot, työvuorot		
avaimet, kulkuluvat		osastonhoitajalta		
työntekijän oikeudet ja vastuut		osastonhoitajan käsikirja		
palkkausasiat, verokortti		hoitohenkilökunnan perehdytys		
sairauslomat		sairauslomakäytännöt		
ruokailu		hoitohenkilökunnan perehdytys		
vuosilomat		hoitohenkilökunnann perehdytys		
autopaikat		osastonhoitajalta		
työlomat, irtisanomi- nen/irtisanoutuminen		osastonhoitajan käsikirja irtisanominen/irtisanoutuminen		
henkilökuvakortti		osastonhoitajalta		
koulutuskäytännöt		Hiisinet/koulutus		
luottamusmiehet		Hiisinet/luottamusmiehet		
nimikirja		Aila Mäkelä, Pripoli		
työnohjaus		Hiisinet/työnohjaus		
kehityskeskustelut		Hiisinet/kehityskeskustelut		
työsuojelu		Hiisinet/työsuojelu		
henkilötietolomake		osastonhoitajalta		
työsopimus		Hoitohenkilökunnan perehdytys		
hälytystyö		Hoitohenkilökunnan perehdytys		
lauantaityö		nebula		
Hygieniasiat				
työvaatetus, suojavaatteet		Hoitohenkilökunnan perehdytys		
Työterveyshuolto				
mihin otat yhteyttä kun sairastut		Työterveyspalveluiden yhteys-		

		tiedot		
omailmoitus		Hiisinet/sairauslomakäytännöt		
lapsi sairaana		Hiisinet/sairauslomakäytännöt		
työterveyshuollon sijainti		työterveyshuolto		
tulotarkastus		osastonhoitajalta		
Työturvallisuus				
tietosuoja-asiat		Osastonhoitajan käsikirja		
vartiointi		Osastonhoitajan käsikirja		
työtä ohjaavat lait		Osastonhoitajan käsikirja		
työturvallisuuslaki		Työturvallisuuslaki		
Oma vastuuyksikkö/ Fysiatrria ja kuntoutus				
tulokkaan ottaminen työyhteisön jäseneksi, tervetulotoivotus				
dokumentointi		Satun kirjaamisohjeet/Webqert koulutus		
ATK-tunnukset		osastonhoitajalta		
työpisteet, omat tilat		Shp: internetsivu		
henkilökunta		nebula		
puhelin, henkilöhaku		osastonhoitajalta/työkavereilta		
pukukaappi		osastonhoitajalta		
oman vastuuyksikön toiminta-ajatus		arvot ja toiminta-ajatus		
posti		Osastonhoitajan käsikirja		
osastotunti		osastonhoitajalta		
oman vastuuyksikön organisaatio		Shp:n intersivut		
toimistotarvikkeet		osastonhoitajalta		
palvelukokonaisuudet		Shp:n intersivut		
ammattikirjallisuus		tieteellinen kirjasto		
Oma tiimi				
tiimin työtehtävät		nebula		

PEREHDYTETTÄVÄT ASIAT	PEREH DYTTÄ JÄN KUIT TAUS	MISTÄ LÖYTYY TIE TOA	PEREH TYJÄN KUIT TAUS	MYÖ HEMPI KES KUSTE LU
Henkilöstöhallinto				
henkilökuntayhdistys		Hoitohenkilökunnan perehdytys		
Hygienia-asiat				
käsien pesu		käsihygieniaohteet		
tartuntariskit		infektioyksikkö		
Työturvallisuus				
poistumistiet		osastokohtaiset		
paloturvallisuus		pelastussuunnitelma/SatKs		
toiminta väkivaltatilanteessa		pelastussuunnitelma/SatKs		
suuronnettomuusvalmiusohjeet		suuronnettomuussuunnitelma		
Oma vastuuyksikkö/fysiatrian ja kuntoutuksen yksikkö				
kirjaaminen (Sulevi, Webkert)		Satun kirjaamisohje/webqert koulutus		
henkilökunta		nebula		
Kuntoapu		Kuntoapuohteet		
Physiotools		työkavereilta		
palvelukokonaisuudet		Shp:n intersivut		
ammattikirjallisuus		tieteellinen kirjasto		
Oma tiimi/sis				
tiimin jäsenet ja työtehtävät		nebula		
palveltavan yksikön tilat		nebula		
palveltavan yksikön toiminta		www.satshp.fi/		
työvälineiden käyttö		työkaverilta		
työmenetelmät		työkaverilta		
apuvälineiden sijainti ja lainaus- käytäntö		työkaverilta/Marilta		
materiaalit		työkaverilta		

Kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Suostumus haastatteluun liittyen opinnäytetyöhön, jonka aiheena on toiminta- ja fysioterapeutin perehtymisen kehittäminen Satakunnan keskussairaalassa ja Satalinnassa. Opinnäytetyön tekijöinä ovat Minna Mantere ja Suvi Mykrä. Opinnäytetyön tulokset julkaistaan opinnäytetyössä, josta kopiot menevät SAMK:n kirjastoon, Satakunnan keskussairaalan tieteelliseen kirjastoon, fysiatrian ja kuntoutuksen yksiköihin Satakunnan keskussairaalaan ja Satalinnaan.

Olen tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Suostun siihen, että minua haastatellaan ja haastattelussa antamani tietoja käytetään kyseisen tutkimuksen tarpeisiin. Olen myös tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen ei aiheuta minulle minkäänlaisia kustannuksia, henkilöllisyyteni jää vain tutkijan tietoon ja minua koskeva aineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua. Voin halutessani keskeyttää tutkimukseen osallistumisen milloin tahansa ilman, että minun täytyy perustella keskeyttämistäni.

Päiväys

Tutkittavan allekirjoitus ja nimenselvennys

UUDEN TYÖNTEKIJÄN TYÖHÖN PEREHTYMISEEN, SEN SISÄLTÖÖN JA OHJAUSMENETELMIIN LIITTYVÄ ARVIOINTI, MENETELMÄNÄ RYHMÄHAASTATTELU 24.11.2010

Toivotan teidät tervetulleiksi ryhmähaastatteluun, joka koskee uuden kehitetyn perehtymissuunnitelman sisältöä ja ohjausmenetelmiä. Toivon avointa ilmapiiriä ja ajatusten vaihtoa esittämistäni kysymyksistä. Nauhoituksen vuoksi annan teille puheenvuoron vuorotellen ja yrittäkää puhua kuuluvasti ja selkeästi. Kun kaikki ovat vastanneet käsittelemäämme kysymykseen, kysyn vielä lisäkommentteja. Pyydän teitä nyt allekirjoittamaan kirjallisen suostumuksen. Muistutan kaikkia, että täällä käydyt keskustelut ovat salassa pidettäviä, eikä niistä saa puhua edes työkavereiden kanssa.

Luotettavuuden kannalta tilanne täytyy nauhoittaa, jotta kommentit saadaan kirjoitettua puhtaaksi juuri niin kuin te sanotte. Tämän vuoksi huoneessa on media-assistentti kuvaamassa. Sopiiko tämä kaikille? Aloittakaamme ryhmähaastattelu.

Minkälainen on mielestänne uusi kehitetty perehtymissuunnitelma sisällöltään ja ohjausmenetelmiltään?

Miten muuttaisitte sisältöjä?

Miten muuttaisitte ohjausmenetelmiä?

Miten perehtymisen onnistumista, eli tavoitteiden saavuttamista voitaisiin mitata?

Miten mielestänne kyseessä olevaa perehtymissuunnitelmaa on käytetty käytännössä?

Mitä ristiriitaa on suunnitelman ja käytännön toteutuksen välillä?

Oliko perehtyminen prosessina mielestäsi selkeä?

Miten löysit perehtymiseen liittyvää materiaalia ja mistä löysit sitä?

Miten muuttaisit perehtymiseen liittyvää oppimateriaalia?

Perehtyjälle kysely perehtymisen onnistumisesta

1. Seuraavassa on joukko väittämiä. Rastita vaihtoehto, joka sopii tilanteeseesi parhaiten.

	asiat ovat erittäin hyvin	asiat ovat hyvin	asiat ovat huonosti	asiat ovat erittäin huonosti	en osaa sanoa
Yksikön henkilökunta oli tietoinen tulostani yksikköön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksikön ilmapiiri tuki perehtymistäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehtymistä yksikössä arvostettiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehtymismateriaali tuki perehtymistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehtymismateriaali oli helposti saatavilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olin motivoitunut ottamaan asioista itse selvää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö minun ja perehdyttäjän välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksikössä oli aikaa minun perehtymiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehtymissuunnitelma helpotti perehtymistäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Valitse seuraavista väittämistä mielestäsi oikea vaihtoehto.

	kyllä	ei	ei tarvetta
Sain perehtymissuunnitelman työsuhteen alkaessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle esiteltiin yksikön fyysiset tilat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minua ohjattiin perehtymismateriaalin käyttöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keskustelin säännöllisesti perehdyttäjän kanssa perehtymiseni edistymisestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kävin loppukeskustelun esimiehen kanssa perehtymisjakson lopussa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle oli nimetty perehdyttäjä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdyttäjä vaihtui usein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minä perehdyin yksilöllisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstö koki perehtymiseni rasittavana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Montako päivää työskentelit työparin kanssa ennen yksin työskentelyä?

- ☐ en yhtään
- ☐ n. ½ päivää
- ☐ 1-2 päivää
- ☐ 3-5 päivää
- ☐ 6-10 päivää
- ☐ yli 10 päivää

4. Perehtymisjaksosi onnistui mielestäsi?

- ☐ Erittäin hyvin
- ☐ Melko hyvin
- ☐ Melko huonosti
- ☐ Erittäin huonosti